

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN CIRCE, CENTRO DE  
INVESTIGACIÓN DE RECURSOS Y CONSUMOS  
ENERGÉTICOS**

CIF:G50556091

Parque Empresarial Dinamiza. Avda. Ranillas, 3D

planta 1ª

50018 - ZARAGOZA

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

24/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

289

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

CIRCE ha implementado un Plan de Igualdad que incluye políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este plan cuenta con objetivos específicos y se estructura en cinco ejes principales: cultura empresarial, selección, desarrollo de personas, comunicación, conciliación vida personal y responsabilidad social corporativa

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Como parte del Plan de Igualdad, CIRCE cuenta con una Comisión Negociadora que será la encargada de llevar a cabo este seguimiento, con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Adicionalmente y de manera anual, CIRCE se certifica en el sello de "Great Place To Work", el cual permite medir la satisfacción de la plantilla a través de una encuesta a todos los empleados en relación con, entre otras cosas, las medidas de conciliación.

Por otro lado, se recibe el feedback de los empleados anualmente en las entrevistas de

desarrollo, además de conocer sus opiniones a través de mecanismos como buzón de sugerencias, buzón de quejas, comité de empresa, etc.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Para el seguimiento y evaluación de las políticas implantadas, incluidas en el Plan de Igualdad, CIRCE cuenta con una Comisión Negociadora que será la encargada de llevar a cabo este seguimiento, con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Los resultados de este seguimiento representarán la principal fuente de información para la evaluación del Plan de Igualdad. A través de la evaluación se da a conocer:

- ? El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- ? El desarrollo del proceso.
- ? El impacto que ha tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la organización.
- ? La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas.
- ? La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a nuevas necesidades.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

.

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

.

**¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats,

forosâ?!

- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!) )
- 7. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Además de lo anterior, CIRCE cuenta con su propio Plan de Movilidad. En el marco del mismo, se han realizado, entre otras:

- ? campañas para favorecer el uso compartido del coche,
- ? campañas en pro del uso de bicicletas
- ? diseño de itinerarios o rutas para venir en bicicleta al centro de trabajo, etc.

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!) )
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Junto a las medidas anteriores en CIRCE se cuenta con:

- ? Seguro de salud completo 1000% financiado
- ? Fisioterapia
- ? Médico de empresa
- ? Nutricionista
- ? Talleres de pilates, mindfulness, nutrición, movilidad, etc.
- ? Retribución flexible: ticket restaurante, guardería, transporte, seguro de salud y clases de inglés.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

En CIRCE apostamos por la conciliación familiar, por lo que, además de las medidas

especificadas en el anterior apartado, CIRCE cuenta con dos permisos más:

- Acompañamiento al médico de hijo
- Ampliación del permiso de lactancia en partos múltiples

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Código Regcon: 90113622112022ç

Sí, durante el año 2023, contamos con nuestro segundo Plan de Igualdad, vigente desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. Actualmente el plan cuenta con 5 ejes específicos: cultura empresarial, selección, desarrollo de personas, comunicación, conciliación vida personal y como novedad hemos incluido un nuevo eje sobre Responsabilidad Social Corporativa. Esta ampliación se debe al foco puesto por la organización desde el año pasado en políticas de RSC y además integrar esta sección dentro del equipo de Personas y Talento.

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

CIRCE cuenta con una comisión de igualdad encargada de dar seguimiento a estas acciones. El punto 6 del Plan de Igualdad de CIRCE incluye el cronograma para el cumplimiento del mismo, donde se especifica por acciones, el eje al que pertenece, el responsable de ejecución y la planificación de realización por trimestre.

Hemos actualizado la Comisión de Igualdad en la presentación de nuestro II Plan de Igualdad. Esta comisión, compuesta por seis miembros de nuestra organización, se reúne trimestralmente para evaluar y proporcionar feedback sobre las acciones implementadas durante ese período. Nuestro objetivo principal es poner en marcha estas propuestas y trabajar de manera constante en la mejora de la igualdad en el entorno laboral. Además, con la misma frecuencia, recopilamos pruebas que respaldan nuestro compromiso de trabajar en todos los ejes mencionados anteriormente.

Esta comisión de igualdad se creó previamente para abordar las áreas específicas del plan con un sólido conocimiento sobre la temática. En el tercer trimestre de 2023, la comisión trabajó para la creación de un nuevo protocolo dirigido a la protección de las personas LGTBI. En este proyecto, varios miembros de CIRCE también se unieron para formar una comisión especializada en este importante aspecto de la igualdad en el lugar de trabajo. En resumen, CIRCE trabaja para que todas las personas tengan las mismas oportunidades y seguir desarrollando un entorno de trabajo equitativo para todos los empleados.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Cumplimiento de la cuota de reserva de personas con discapacidad exigidas por la ley.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/138958>

En CIRCE tenemos un claro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, por ello, estamos adheridos como Socios Signatory al Pacto Mundial de Naciones Unidas, centrado en reforzar la responsabilidad social corporativa de empresas y organizaciones de todo el mundo, dando así más pasos en el compromiso con la sostenibilidad y la consecución de la Agenda 2030. Como centro tecnológico especializado en energía y la sostenibilidad, trabajamos por aportar a la sociedad soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

#### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

#### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

CIRCE está estrechamente comprometido con su entorno, contribuyendo al aumento del bienestar a través de diferentes acciones que involucran a todo el personal junto a la sociedad y además tiene como principal objetivo el cuidado de las personas.

Acciones sociales:

- Carrera de las empresas (ESIC)
- Celebración 30 aniversario
- Carrera ATADES
- Día Deportivo
- Deporte solidario
- Campañas de donación de sangre
- Participación en programas de educación y ciencia en colegios.
- Colaboración en los Días Internacionales de las Naciones Unidas:
- ? Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia

- ? Día Internacional de la Bicicleta
- ? Día internacional de las niñas en las TIC
- ? Día Internacional del Reciclaje
- ? Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- ? Día Mundial del Medio Ambiente
- ? Día Mundial de la Acreditación
- ? Campaña apoyo a los ODS
- ? Semana europea movilidad sostenible

Por otro lado, la sostenibilidad es un lema dentro de la fundación, tal y como se desprende de la estrategia y de nuestra Política Integrada. Es por ello por lo que los proyectos que desarrolla CIRCE, tienen un alto porcentaje de acción social, tanto en el aprovechamiento de los recursos como en la reducción del coste para la sociedad.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

- Gobierno de Aragón
- Donantes de Sangre
- Banco de alimentos
- ATADES
- Expozaragoza Empresarial
- CAAR (Clúster de Automoción de Aragón)
- ASADES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario)
- ESIC

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

CIRCE realiza continuamente acciones de voluntariado y acción social, algunos proyectos son puntuales y otros tienen una trayectoria continuada a lo largo de los años. Además, las acciones y voluntariados de este tipo se realizan en colaboración de diferentes secciones, como Comunicación y Marketing, Personas y Talento, Prevención y Calidad y Sostenibilidad, en el que, con una periodicidad quincenal, se hace el seguimiento de las acciones planificadas al inicio de año, además de valorarse la actuación de nuevas acciones.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

La misión de CIRCE es mejorar la competitividad de las empresas mediante la generación y transferencia de tecnología a través de actividades de I+D+i y formación, orientadas a mercado y en el ámbito de la sostenibilidad y la eficiencia de los recursos, las redes energéticas y las energías renovables.

CIRCE, como centro tecnológico aragonés, aporta soluciones destinadas a la eficiencia energética y la mejora de la sostenibilidad a toda la sociedad, desde la generación al transporte, distribución y uso eficiente de la energía y los recursos naturales. CIRCE, con su vocación internacional, ha facturado tanto en el mercado interno (España y Unión Europea) como en el resto del mundo en países como Estados Unidos, Canadá, Brasil, Chile, Egipto, Sudáfrica, China, Japón, etc.



Es por ello por lo que, atendiendo a sus raíces, ubicación y sentido de pertenencia, buena parte de sus acciones se realizan desde la colaboración con grandes y pequeñas empresas locales, buscando sinergias y alianzas con entidades nacionales o internacionales, fomentando la participación conjunta en proyectos europeos con universidades y otras administraciones.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Atendiendo a su creación como fundación, CIRCE está compuesto desde su patronato por entidades que provienen tanto de la administración, la educación y la iniciativa privada: Gobierno de Aragón, Universidad de Zaragoza, ENDESA, TUROL ENERGÍA (grupo TERVALIS), SAMCA, TAIM WESER, MERYTRONIC (grupo GORLAN), NAVITAS ENERGÍA (grupo CUERVA) y URBENER.

La consideración como una fundación arropada por entidades públicas y privadas, totalmente alineadas en nuestra región, pone de manifiesto el desarrollo de proyectos que potencian y desarrollan el mapa de la I+D+i de Aragón. Desde 2010, CIRCE ha colaborado con más de 1.000 socios de 39 países diferentes (dentro y fuera de Europa), aumentando año tras año nuestra presencia a nivel mundial.

Endesa/Enel, Cobra, Iberdrola, Wallbox chargers, Manufacturas eléctricas, Circutor, Red Eléctrica, Merytronic, Siemens, son una muestra de las compañías que confían en CIRCE para sus desarrollos tecnológicos en el ámbito de la energía.

Por otra parte, la consideración además nacional e internacional de CIRCE, pone en valor el desarrollo tecnológico e investigador de Aragón en todo el mundo. A destacar que, según los datos de participación, CIRCE ha participado en 20 proyectos este año 2023, 4 de los cuales lo ha hecho coordinándolos. Además, CIRCE es el quinto Centro Tecnológico en ingresos por I+D propia o contratada de España, con un 96,19%, de los CCTT que forman parte de la FEDTI (Federación Española de Centros Tecnológicos).

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Los proyectos que desarrolla CIRCE están perfectamente alineados con la sostenibilidad: ENERGÍAS RENOVABLES, REDES ELÉCTRICAS, SMART MOBILITY, INDUSTRIA 4.0, EFICIENCIA ENERGÉTICA y ECONOMÍA CIRCULAR.

La periodicidad de su realización es constante y continuada en el tiempo, las diferentes áreas trabajan de forma continuada en proyectos relevantes para la sociedad y el medio ambiente

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/138958>

En CIRCE tenemos un claro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, por ello, estamos adheridos como Socios Signatory al Pacto Mundial de Naciones Unidas,

centrado en reforzar la responsabilidad social corporativa de empresas y organizaciones de todo el mundo, dando así más pasos en el compromiso con la sostenibilidad y la consecución de la Agenda 2030. Como centro tecnológico especializado en energía y la sostenibilidad, trabajamos por aportar a la sociedad soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible.

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

A través de los proyectos y de la newsletter interna, siempre se comunican los ODS principales para CIRCE así como el aporte a la consecución y su impacto sobre los mismos.

Los siguientes proyectos son una muestra del compromiso social de CIRCE con la sostenibilidad y la alineación con la Agenda 2030. Se indica un proyecto por cada uno de los ODS principales identificados por CIRCE:

- ZHYRON (ODS 9)

Tiene como objetivo ser pionero en una vía de valorización para los subproductos siderúrgicos ricos en hierro y zinc, con el objetivo de mejorar la sostenibilidad y la circularidad de la industria siderúrgica. Estas posibles soluciones ofrecen varios beneficios, como la prevención del vertido de residuos peligrosos, la reducción de las emisiones de CO2 y el establecimiento de un nuevo ciclo de economía circular.

- WILSON (ODS 7 ,9, 11, 13 y 17)

El proyecto WILSON tiene como objetivo transformar la gestión de edificios hacia prácticas más sostenibles, considerando no solo la eficiencia energética, sino también dimensiones ambientales, sociales y económicas en todo el ciclo de vida de los mismos. Entre los objetivos clave se incluyen la mejora de su funcionamiento, diagnóstico y supervisión y la evaluación de su impacto medioambiental.

- HarvRESt (ODS 7, 9 y 12)

Producción y consumo responsables: El principal objetivo de HarvRESt es maximizar la sinergia entre las instalaciones de energías renovables y las prácticas agrícolas sostenibles. Para ello se desarrollará una herramienta de apoyo a la toma de decisiones capaz de proporcionar recomendaciones, tanto a agricultores como a responsables políticos, para mejorar la producción tanto de energía renovable como de alimentos.

- eLITHE (ODS 9 y 13)

El proyecto eLITHE busca descarbonizar la industria cerámica al utilizar electricidad

renovable para los procesos térmicos. Desarrollará soluciones innovadoras en tres demostradores: calentamiento asistido por microondas en Mytilineos (Grecia), quemadores híbridos de H2 en IZF (Alemania) y calentamiento por inducción en Torrecid (España).

Además, gracias al programa de talento joven Circe Academy, que en el año 2023 comenzó su tercera edición, se apoya a la consecución del ODS 4.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

En CIRCE se cuenta con un comité de Responsabilidad Social Corporativa en el que se establece la estrategia de RSC y de las acciones de voluntariado social enfocadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

En CIRCE tenemos un claro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, por ello, estamos adheridos como Socios Signatory al Pacto Mundial de Naciones Unidas, centrado en reforzar la responsabilidad social corporativa de empresas y organizaciones de todo el mundo, dando así más pasos en el compromiso con la sostenibilidad y la consecución de la Agenda 2030

Como centro tecnológico especializado en energía y la sostenibilidad, trabajamos por aportar a la sociedad soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible. Este propósito está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente con los siguientes, los cuales están definidos como nuestros ODS principales (4,7,9,11,12). Además, el compromiso de CIRCE con las personas que lo componen y con la sociedad, mueve a destacar y desarrollar iniciativas alineadas con los siguientes ODS, identificados como horizontales (3,5,8,13)

En 2020 desde CIRCE se llevó a cabo el Plan de los ODS, donde se realizó esta priorización. Este plan se revisa de manera anual con el fin de asegurar que sigue alineado con las líneas de actividad de la organización.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua

revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Para que podamos alinear los ODS con las actividades de CIRCE, es necesario conocer e integrar los ODS en CIRCE, dando visibilidad a las acciones alineadas con los ODS. A continuación, se proponen acciones con este propósito.

**2.1 Conocimiento y formación en ODS.**

- ? Encuestas de conocimiento e interés de las personas de CIRCE en los ODS
- ? Formación on-line desarrollada por el IAF y la Red Española de Pacto Mundial.
- ? MAE puede ofrecer charlas y píldoras sobre los ODS y su aplicación.

**2.2 Proyectos, contratos y servicios tecnológicos.**

- ? Identificación mediante una imagen de los ODS principales en los documentos de venta de CIRCE:
- ? Identificación y asociación de impactos en propuestas con los ODS.
- ? Identificación mediante una imagen de los ODS principales que afectan a proyectos coordinados o donde se gestione la diseminación..
- ? Videos sobre proyectos

**2.3 Acciones Horizontales de RSC.**

Acciones de RSC como, por ejemplo: participación en acciones de voluntariado corporativo, recogida de alimentos, rastrillos, acciones de empresa saludable, etc. Estas acciones se plantean y recogen en un grupo de trabajo con presencia de prevención, PyT, comunicación y calidad, y se lanzan directamente o son llevadas a consejo de Dirección si se considera necesario su aprobación o conocimiento.

**2.4 Acciones de imagen corporativa.**

Algunos ejemplos serían los siguientes:

- ? Inclusión del logo del ODS 3 (salud y bienestar) en la firma del correo de prevención y del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) en la firma de los correos electrónicos de PyT y de Selección.
- ? Incluir en la firma de todas las personas de CIRCE la rueda de los ODS o al menos los principales, como identificación de la actividad desarrollada desde CIRCE.
- ? Fondos de pantalla de ODS
- ? Incluir en las noticias y correos generales a todo CIRCE los logos relacionados con la comunicación realizada.
- ? Visibilidad en la web de CIRCE con un banner de ODS.
- ? Incluir los ODS en las diferentes publicaciones que se realicen en las RRSS y con el hashtag correspondiente.

**2.5 Sostenibilidad y economía Circular.**

MAE ha desarrollado una línea orientada a la aplicación de los ODS en la industria con las siguientes líneas:

o Asesoramiento a empresas a desarrollar sus metas e indicadores específicos en línea con los ODS.

o Desarrollo de herramienta de consecución de los ODS por sectores.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Todas las acciones realizadas durante el año quedarán recogidas en el programa de gestión empresarial en ODS desarrollado por la Red Española de Pacto Mundial y el IAF, basada en la metodología internacional SDG Compass. Además, a través de nuestros canales internos y newsletter informamos de todas las acciones realizadas en CIRCE a los empleados.