

La Responsabilidad Social Empresarial en
PYMES de la Construcción
CONSTRUCCIÓN2030

GUÍA

RSE

ESG



© FEVEC 2022
Ed.00 Octubre de 2022
Contenidos: [MASUNO SOLUCIONES S.L.](#)

IMPORTANTE:
NO imprimir si no es necesario. En el caso de que se decida su impresión, asegurarse de hacerlo a doble cara y sobre papel reciclado



ÍNDICE

01 ANTECEDENTES

pág. 03

02 CONCEPTOS

pág. 04

03 PASOS

pág. 07



01 ANTECEDENTES

La Responsabilidad Social empresarial ha estado implícita en las empresas de la construcción de la provincia de Valencia en muchos de sus aspectos. Siempre han sido empresas comprometidas con la sociedad valenciana. La colaboración con las asociaciones de los municipios en los que se encuentran, con patrocinios de fiestas, equipos y competiciones deportivas, actividades en los colegios, campañas ambientales... es más que una tradición en las empresas de nuestro sector.

Además, su compromiso por un entorno de trabajo seguro, con una constante disminución de los accidentes laborales, incorporando cada vez más medidas de protección de los trabajadores ha estado siempre presente y ha ido en aumento en los últimos años.

Aspectos como la incorporación de la mujer en puestos técnicos tradicionalmente de hombres, o la diversidad en los trabajadores, siendo un sector de acogida para inmigrantes, han contribuido en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas del sector.

Las PYMES de la construcción siempre han minimizado la generación de residuos, reutilizando materiales e incorporando materiales reciclados en sus proyectos.

Estas y otras muchas razones han hecho del sector de la construcción en nuestra provincia un colectivo pionero en Responsabilidad Social Empresarial.

La Federación de Empresarios de la Construcción de la Provincia de Valencia (FEVEC) en el año 2007 inició, con el proyecto GARANTE, acciones para sistematizar e incorporar la RSE en las PYME del sector, a nivel de la Comunidad Valenciana. Ya por entonces se diagnosticó el sector y se determinó el estado del mismo y las principales acciones a emprender.

Han venido después años complicados para las empresas de la construcción. A partir del año 2008 las empresas se vieron inmersas en una fuerte crisis que llevó en muchos casos a paralizar su actividad. Y han sido bastantes los años que ha tardado el sector en recuperarse.

Finalmente, las empresas de la construcción gozan de nuevo de buena salud, sin ser ajenas a los problemas que afectan a la economía en el momento de lanzamiento de esta guía, como la pandemia, la crisis energética o la crisis de materiales y de falta de personal.

En el año 2019, FEVEC acomete un nuevo proyecto para impulsar la RSE, o mejor, en este caso, la Sostenibilidad, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El proyecto CONSTRUCCION2030 que pretende ser la Agenda2030 para las empresas de la construcción.

El portal www.construccion2030.es pretende ser un punto de encuentro para la sostenibilidad, con información, noticias, documentos, casos de éxito... La Responsabilidad Social Empresarial, como veremos, es la Sostenibilidad de las Empresas.

Por eso esta guía es tan importante para FEVEC: con su publicación dotamos a las PYMES de la construcción de la provincia de Valencia y, por extensión, de toda la Comunidad Valenciana, de una herramienta que les ayude a implantar la RSE en sus organizaciones, de forma global o parcial, no importa, pero que les permita acercarse a conceptos como la Sostenibilidad, los ODS o la ESG.



02 CONCEPTOS

RSE (RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL)

Ya en su día, la Comisión Europea definió la RSE como *“el concepto mediante el cual las empresas integran voluntariamente objetivos sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en su interacción con las partes interesadas”*¹.

Encontramos pues una nueva visión empresarial, basada en tres dimensiones: la económica, la social y la ambiental.

La dimensión económica

la importancia de la rentabilidad de las empresas. Una empresa responsable tiene que ser rentable. Si esto no es así, si no aseguramos su viabilidad y rentabilidad, no podremos asegurar su continuidad y, con ello, su contribución socio-ambiental.

La dimensión social

Es aquella que está basada en los “stakeholders” o grupos de interés: una empresa socialmente responsable tiene un compromiso con los trabajadores que la desarrollan, con los consumidores que la sostienen y con la comunidad que la acoge.

La dimensión ambiental

La dimensión ambiental se basa en el principio del desarrollo sostenible. La generación de riqueza debe de ir acompañada de un respeto y cuidado del entorno.

APORTACIONES DE LA RSE A LAS PYME DE LA CONSTRUCCIÓN

- ✓ Mejorar la eficiencia en la gestión empresarial mediante la gestión del riesgo y el establecimiento de controles.
- ✓ Oportunidad de mejora: nueva cultura y visión de la empresa.
- ✓ Mejora de la imagen de marca: asumir su responsabilidad en materia económica, ambiental y social, la hace líder en su entorno, más eficiente y atractiva, e inspira confianza a sus clientes, proveedores, trabajadores, propietarios, ciudadanos y resto de empresas.
- ✓ Prevención de sanciones económicas por una inadecuada gestión ambiental.
- ✓ Mejora de las condiciones laborales, tanto en prevención de riesgos como en satisfacción del trabajador.
- ✓ Desarrollo del orgullo de pertenencia a la organización por parte de los trabajadores: retención del talento.
- ✓ Acceso a financiación mediante cumplimiento de los criterios ESG.

La definición de la RSE o la RSC (Responsabilidad Social Corporativa) está variando hacia otros términos con los que nos encontraremos y que debemos conocer. Los más importantes son la ESG (Environmental, Social and Governance) y los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) con una palabra clave que los agrupa a todos: la SOSTENIBILIDAD.

El primero de estos términos, la ESG está tomando mucha fuerza debido a su origen: los mercados financieros.

El segundo, los ODS, están presentes en la sociedad a todos los niveles, ya que provienen de una declaración de Naciones Unidas con implicaciones a nivel mundial.

Así pues, nos encontramos que en ocasiones hablaremos de RSE, de SGE, de ODS o que incluso los agruparemos todos bajo el paraguas de la sostenibilidad. En todos los casos, nos estamos refiriendo a los tres pilares: el buen gobierno y la rentabilidad, la sociedad y el medioambiente.

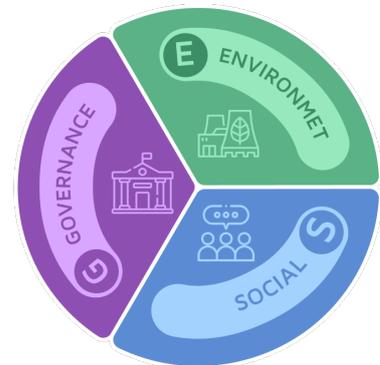
¹ Libro Verde de la Responsabilidad Social de la Empresa. Comisión de las Comunidades Europeas. 2001.



ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

Los criterios ESG se refieren a los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (en sus siglas en inglés) que se tienen en cuenta en el momento de invertir en una empresa, factores necesarios para una Inversión Sostenible y Responsable (ISR).

Las tendencias de inversión están cambiando y los inversores buscan activos basados en la responsabilidad social, para lo cual se basan en los criterios ESG a la hora de realizar la selección de las inversiones. En este sentido, se espera que para el año 2016 la inversión en activos ESG alcance el 21,5 % de todos los activos. Aproximadamente el 90% de los administradores de activos dijeron que la integración de ESG en sus estrategias de inversión mejorará los rendimientos generales, y el 60% de los inversores institucionales informaron que ya han visto un mejor rendimiento relativo de la inversión ESG. (fuente PwC).



“Los ganadores a largo plazo serán aquellos administradores de activos que reconozcan que capturar todo el potencial de ESG exige una visión clara de lo que representa su negocio, una estrategia para el cambio y un marco duradero de gobernanza, responsabilidad e informes para garantizar que se cumpla lo prometido. en términos de ESG, de hecho, se cumple”².

Nos encontramos con la paradoja de que la demanda de productos ESG está superando a la oferta. Una de las dificultades para la inversión ESG es la regulación compleja e incluso inexistente en muchos casos, junto con la necesidad de una mayor transparencia.

No existen estándares consistentes o incluso significados consistentes de lo que es ESG, cómo debe informarlo y cómo debe cumplirlo una empresa. Y mucho menos cuando hablamos de la ESG en PYMES.

Otro punto de discrepancia es si la ESG, y por tanto la RSE, es costoso. Los inversores y los consumidores quieren que las empresas busquen soluciones para la sostenibilidad, pero es posible que no quieran pagar por ello. En este sentido, hay que comenzar con la suposición de que ESG no es costoso: las industrias pueden hacer la transición hacia ESG y ahorrar dinero con ello. Una mejor gestión de los riesgos, con mejores controles, proporcionará a la empresa mayor estabilidad y a la larga generará beneficios.

Cuando hablamos de ESG, estamos hablando no sólo de la adquisición de activos, sino también de la gestión de los créditos. Las entidades bancarias están incorporando en sus departamentos de gestión del riesgo criterios ESG a la hora de otorgar créditos a las compañías. Y esta tendencia está claramente en aumento en España.

Así, unav PYME de la construcción se encontrará en un futuro no muy lejano, con la necesidad de aportar su ESG cuando solicite un crédito a su entidad bancaria. Por ejemplo, nos encontramos que los préstamos a clientes mayoristas, empresas y particulares representan un 71,6% (61.400 millones de euros) de los 86.000 canalizados por BBVA en financiación sostenible entre 2018 y 2021.

² John Garvey, Líder de Servicios Financieros Globales de PwC USA.



ODS (OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se adoptaron por todos los Estados Miembros de Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Se establecen 17 objetivos, con 169 metas, que pasaron a denominarse **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)**.

Los ODS tienen marcado, para su consecución, un período de 15 años, que empieza en 2015 y finaliza en 2030: es lo que se denomina la Agenda 2030.

Los ODS se crean para cubrir 5 aspectos cruciales para la humanidad y el planeta:

Las personas: poner fin a la pobreza y el hambre y que todos los seres humanos puedan desarrollarse en igualdad, con dignidad y en un medio ambiente saludable.

El planeta: proteger el planeta contra la degradación.

La prosperidad: que todos los seres humanos puedan disfrutar de una vida próspera.

La paz: propiciar sociedades justas e inclusivas, libres del temor y la violencia.

Las alianzas: crear una Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible



Como podemos observar, los ODS y la RSE están claramente alineados. La contribución de las empresas a los ODS se realizará bajo los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial. Y viceversa. La RSE de una empresa puede basarse precisamente en su estrategia para contribuir a los ODS.

Pero las PYME de la construcción no deben trabajar en todos los ODS. Tanto desde Naciones Unidas, como desde el Pacto Mundial, recomiendan que las empresas focalicen sus esfuerzos en una serie de ODS prioritarios para su organización. Pero esta priorización de ODS debe de estar fundamentada. Las empresas no deben trabajar en aquellos ODS que les son más fáciles de aplicación, deben hacerlo en aquellos sobre los que tengan mayor capacidad de influencia y sean determinantes para sus grupos de interés.



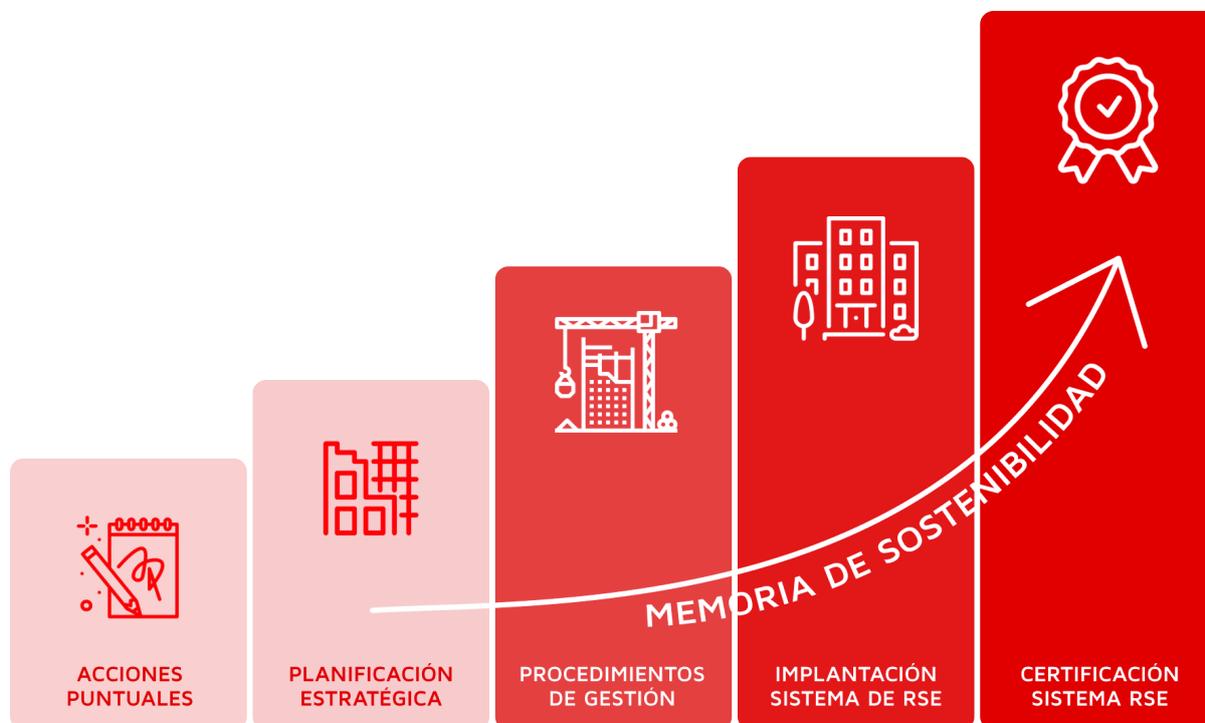
03 PASOS

La incorporación de la Responsabilidad Social Empresarial en las PYME de la construcción no tiene por qué ser homogénea. Cada empresa tiene sus propias características y, por ello, debe de seguir su propio ritmo.

Las etapas propuestas constituyen unas pautas de acción secuencial, siendo cada empresa la que debe determinar tanto las etapas de actuación, como la velocidad de implantación y el momento de alcanzar la siguiente etapa.

Para aquellas empresas que cuenten con sistemas de gestión implantados y/o certificados, la implantación de la RSE es más sencilla, en cuanto que cuentan con herramientas para introducirla en la gestión habitual de la empresa. En la Guía se dan algunas pautas para integrar estos principios dentro de los sistemas de gestión ya desarrollados.

Se proponen, por tanto, realizar una implantación en fases, pudiendo las empresas trabajar desde la fase más temprana o bien empezar directamente a trabajar en las últimas fases de gestión de la RSE a través de un sistema de gestión, si la empresa lo considera adecuado.



Fases de la implantación de la RSE
Fuente: FEVEC-MASUNO



ETAPA 1 ACCIONES PUNTUALES

Normalmente, las PYME de la construcción ya han iniciado el camino de la RSE, mediante la ejecución de acciones puntuales, dirigidas a todos o varios de los campos de acción de la RSE.

En esta primera etapa no se espera de la empresa una planificación sobre las acciones a realizar, destinatarios, comunicación, repercusión, etc. Simplemente de lo que se trata es de empezar a "acostumbrar" a la Dirección y a toda la organización a realizar acciones solidarias.

El objetivo de esta primera etapa por tanto es doble: por un lado, que las empresas se inicien en la RSE de forma sencilla, de bajo coste, como algo natural, y por otro lado, se den cuenta de la repercusión real que estas pequeñas acciones tienen.

Cada empresa deberá seleccionar el tipo de acciones a realizar. Para ello, el primer planteamiento es ¿actuar en todos los campos o en uno sólo de ellos? O, lo que es lo mismo ¿empiezo por acción social interna? ¿o externa? ¿o todos a la vez?

Evidentemente la respuesta a estas preguntas está en la misma empresa. Pero hay que tener en cuenta un factor importante: **la RSE debe tener repercusión en todos los sentidos: dentro y fuera de la empresa.**

LA RSE ES UNA HERRAMIENTA EMPRESARIAL

Las acciones que se realicen deben repercutir de forma positiva en la propia empresa.

Las empresas deben **comunicar** las actuaciones que realizan. Con ello conseguirán una repercusión positiva hacia la propia empresa (aunque tan sólo sea el reconocimiento de una pequeña parte de la sociedad), que poco a poco se traducirá en un mejor posicionamiento de la empresa frente a la competencia.

Con ello conseguimos el objetivo principal: los accionistas están satisfechos (no por la propia acción realizada, sino también por la repercusión positiva hacia su empresa) y continuarán destinando fondos a las acciones sociales: **los colectivos sociales recibirán acciones de forma continuada.**



REALIZAR ACCIONES CUYA REPERCUSIÓN SOCIAL SEA ACORDE CON LA MÁXIMA REPERCUSIÓN EMPRESARIAL.



Existen una serie de acciones que las empresas ya están realizando o deberían realizar: son aquellas derivadas de requisitos legales. Por ejemplo, la prevención de riesgos, o la protección ambiental, son dos tipos de actuaciones para las que existe una importante legislación. Las acciones de obligado cumplimiento legal no se consideran acciones de RSE.

El objetivo de la RSE es ir un paso más allá. El cumplimiento de la legislación se presupone a todas las empresas.

La siguiente consideración es una cuestión de costes. Las PYMES no cuentan con grandes recursos que puedan destinar a acciones no previstas a priori. Por ello, podemos centrar nuestras primeras acciones en aquellas que:

- > No tengan coste para las empresas.
- > Obtengan beneficios por deducciones fiscales.

No es necesario por ejemplo iniciar el camino de la RSE realizando "donaciones", a no ser que la empresa cuente con un margen de beneficios del ejercicio que aconsejen realizar algún tipo de actuación de esta clase que es imputable en la base de la deducción del Impuesto de Sociedades

RECUERDA

Para que la RSE sea eficaz, la empresa debe quere repetir.

ACCIONES DE RSE	REPERCUSIÓN EN EL ENTORNO	REPERCUSIÓN EN LA EMPRESA	COSTE
MEJORA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	MEJORA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	DISMINUCIÓN ACCIDENTES	ASUMIBLE
CONTRATACIÓN DISCAPACITADOS	INTEGRACIÓN COLECTIVOS DESFAVORECIDOS	ALTO RENDIMIENTO DEL PERSONAL. MEJORA IMAGEN	BONIFICACIÓN SEGURIDAD SOCIAL
FLEXIBILIDAD LABORAL	TRABAJADOR MÁS SATISFECHO	EFICACIA EN EL TRABAJO FIDELIZACIÓN	SIN COSTE EXTRA
PROTOCOLOS DE PROMOCIÓN INTERNA	TRABAJADOR MEJOR CONSIDERADO	EFICACIA EN EL TRABAJO FIDELIZACIÓN	SIN COSTE EXTRA
IMPLANTACIÓN BUENAS PRÁCTICAS DE RECICLAJE	TRABAJADORES IMPLICADOS	AHORRO DE COSTES MEJORA DE LA IMAGEN	AHORROS ECONÓMICOS
COMPENSACIÓN HUELLA DE CARBONO	MAYOR CONTROL AMBIENTAL	MEJORA DE LA IMAGEN	AHORROS ENERGÉTICOS - ECONÓMICOS
CONTRATACIÓN PRODUCTOS O SERVICIOS EN LA LOCALIDAD (KM 0)	FOMENTO ECONOMÍA LOCAL	MEJORA IMAGEN EN LA LOCALIDAD	SIN COSTE EXTRA
PATROCINIO ACTIVIDAD LOCAL	COLABORACIÓN EN ACCIONES SOCIALES	MEJORA RELACIONES, IMAGEN	DEDUCCIONES FISCALES



ETAPA 2 PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En esta segunda etapa lo que se pretende es que la RSE forme parte de la filosofía y de la política de la empresa. Se realizará una planificación de las acciones a realizar, basada en una información previa, tanto del entorno, como de las expectativas de los grupos de interés.

Ya no se trata de realizar acciones puntuales con una repercusión inmediata. Ahora la RSE es parte de la estrategia empresarial.

La planificación estratégica se alcanza a partir de una serie de fases que culminan en la creación de un PLAN DE ACCIÓN o PLAN DE RSE.



Se recomienda iniciar el proceso de planificación estratégica partiendo de una Declaración de la Dirección, como compromiso previo para que la RSE sea parte integral de la estrategia de la organización.

Las políticas empresariales se suelen reflejar en un documento, no superior a un folio, en el que se declaran las intenciones de la Dirección. Esta es una buena forma de hacer visible y reflejar la política de la organización. Sin embargo, esta política explícita debe tener implícitos una serie de valores, coincidentes con los principales pilares de la RSE.



1 ANÁLISIS DEL ENTORNO

2 ANÁLISIS EXPECTATIVAS GRUPOS DE INTERES

3 ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

4 PLAN DE RSE

Las políticas empresariales se suelen reflejar en un documento, no superior a un folio, en el que se declaran las intenciones de la Dirección. Esta es una buena forma de hacer visible y reflejar la política de la organización. Sin embargo, esta política explícita debe tener implícitos una serie de valores, coincidentes con los principales pilares de la RSE.

El segundo paso es la realización de un Diagnóstico de la RSE. Para ello, la empresa debe de analizar tres aspectos que le llevarán a la creación del Plan de RSE:

Se proponen una serie de pasos para determinar la estrategia en RSE:

FASE 1 ANÁLISIS DEL ENTORNO

Se realizará un análisis del entorno. Se propone que se realice basado en la metodología DAFO, teniendo en cuenta el enfoque de la RSE: económico, ético, social (trabajadores y sociedad) y ambiental

ANÁLISIS INTERNO

DEBILIDAD

Aspecto negativo de una situación interna

FORTALEZA

Aspecto positivo de una situación interna actual

ANÁLISIS EXTERNO

AMENAZA

Aspecto negativo del entorno exterior y su proyección futura

OPORTUNIDAD

Aspecto positivo del entorno exterior y su proyección futura

Existen muchos factores que pueden influir en un análisis del contexto y varían dependiendo, por ejemplo, del tamaño de la organización, de su actividad, del lugar en que la desarrolle... Una empresa que realice obras siempre en un mismo municipio o alrededores no tendrá la misma problemática que una que realice obras en toda la provincia, comunidad o en distintas comunidades autónomas. Tampoco es lo mismo realizar obra pública que privada. Ni contar con 5 ó 30 trabajadores.

Otra opción es realizar un diagnóstico basado directamente en la RSE. Este diagnóstico se realizará basándose en criterios ESG de aplicación en la empresa y podrá determinar el grado de implantación de los distintos aspectos

En el Anexo I se incluye un modelo de diagnóstico adaptado para PYMES del sector de la construcción con el fin de que puedan realizar una primera autoevaluación. En el apartado de contestación, pueden incluir un SI/NO o puede realizarse una valoración gradual, de 0 a 5, donde cero indicará que no se ha implantado la medida y 5 que está implantada y sistematizada en la organización.



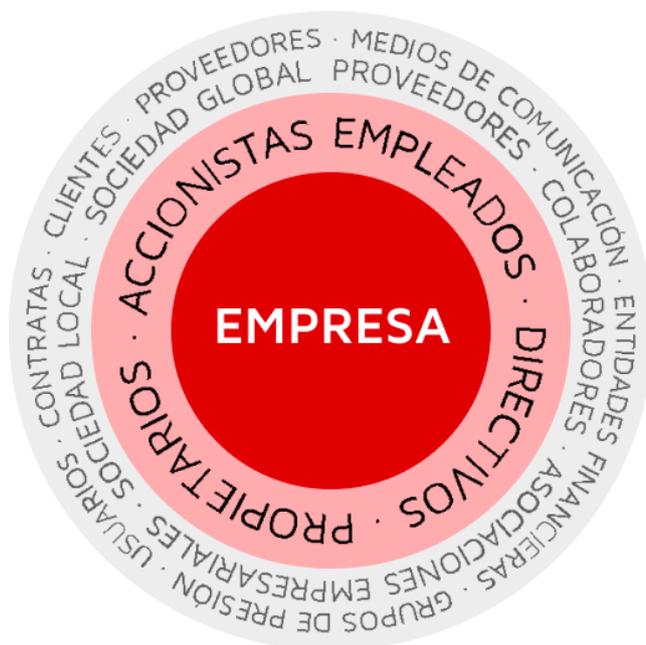
FASE 2

ANÁLISIS DE LAS EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Un grupo de interés o stakeholder es cualquier persona, grupo, empresa, entidad u organización que pueda verse afectada por una actividad, un producto o incluso por una decisión de nuestra empresa.

Es necesario conocer cuáles son las expectativas de estas partes interesadas, con el fin de poder focalizar nuestra actividad en RSE encaminada precisamente a cubrirlas.

Para la identificación de los grupos de interés y análisis de sus expectativas las PYME pueden apoyarse en los grupos de interés expertos, con el fin de poder realizar un análisis rápido y con el mínimo coste posible, con medios al alcance de una PYME. El uso de estos grupos de interés expertos está recomendado por el Pacto Mundial con el fin de realizar dicho análisis cuando los recursos son limitados.



Grupos de interés expertos: personas que comprenden el negocio o el sector y cuenta con conocimientos sobre sostenibilidad, incluyendo, ONG locales, expertos, académicos, consultores, asociaciones profesionales, abogados o inversores.

Por otra parte, siempre que sea posible se contará con la participación de los grupos de interés internos para conocer de primera mano sus expectativas.

Ejemplos de grupos de interés
Fuente: FEVEC-MASUNO

Una vez identificadas las expectativas de los grupos de interés, tenemos que determinar:

- 1 El riesgo o impacto positivo o negativo que puede generarse como consecuencia de dicha expectativa.
- 2 Los medios o acciones puestas en marcha en la empresa para el cumplimiento de la expectativa.

Con ello conoceremos qué estamos haciendo ya para cubrir sus expectativas y, por tanto, podremos determinar qué acciones deberíamos acometer para alcanzar aquellas expectativas que no están siendo cubiertas.

La empresa no podrá y no deberá trabajar para cubrir todas las expectativas de los grupos de interés: en la fase de definición del Plan de RSE, se priorizarán las acciones a realizar y, por tanto, las expectativas a cubrir.



FASE 3

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Como hemos comentado, es muy interesante alinear las acciones de RSE a implantar con los ODS. Pero las PYME, siguiendo las recomendaciones del Pacto Mundial, no deben de trabajar en los 17 ODS: deben centrar los esfuerzos en una serie de ODS que seleccionen de forma previa.

De nuevo siguiendo recomendaciones del Pacto Mundial, las empresas deben de seleccionar los ODS sobre los que van a trabajar atendiendo a criterios fundamentados, trabajando en aquellos ODS que resulten prioritarios tanto para la empresa como para sus grupos de interés y sobre los que tenga capacidad de influencia.

La selección y priorización de los ODS debe de estar fundamentada

Las empresas NO DEBEN de seleccionar los ODS en función de su facilidad o visibilidad pública

No existe una metodología definida para la priorización de los ODS y no es objeto de esta guía determinarla. Una forma sencilla de priorizar es, en base a los resultados, tanto positivos como negativos, del DAFO y del análisis de las expectativas de las partes interesadas y una vez determinados los aspectos más relevantes sobre los que se debería actuar y, entre ellos, los que la empresa tiene capacidad de actuación y puede ejercer influencia, determinar entonces cuáles son los ODS con los que se relacionan. De esta forma, al mismo tiempo que la empresa determina hacia donde va a dedicar sus esfuerzos en el Plan de Acción, determinará los ODS con los que se alinean dichos esfuerzos.



Principales ODS seleccionados por las empresas españolas

Fuente: Forética



En el caso de las PYME de la construcción, hay una serie de ODS que suelen resultar prioritarios y sobre los que se suele tener capacidad de influencia. Pero suelen resultar un grupo todavía amplio de ODS. Se deberá priorizar incluso de entre los ODS comúnmente seleccionados, recomendándose trabajar en un número no inferior a 3 ODS, pero no superior a 6, a no ser que la empresa pueda contar con amplios recursos.



Principales ODS seleccionados por PYMES
de la construcción

Fuente: elaboración propia

FASE 4 PLAN DE RSE

La última fase es la definición del Plan de RSE. Este Plan puede estar a su vez enmarcado en los planes de calidad, medio ambiente y/o prevención de riesgos, teniendo en todos los casos puntos comunes con estos.

Para la definición del Plan o, en su caso, la inclusión de objetivos de RSE en los planes empresariales existentes, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- o Política de RSE.
- o Análisis del entorno.
- o Expectativas de los Grupos de Interés.
- o Sugerencias, quejas o reclamaciones.
- o Legislación existente.
- o Oportunidades de negocio.
- o Partida presupuestaria disponible.
- o Alineación con los ODS.
- o Oportunidades de negocio.
- o Partida presupuestaria disponible.
- o Alineación con los ODS.

El Plan se puede realizar a largo plazo, pero lo habitual es que tenga una duración anual, o al menos coincidente con la planificación presupuestaria de la empresa.

Objetivos: las acciones de RSE ya no se realizan de forma puntual, se planifican con un objetivo concreto.

Acción: es la acción de RSE concreta a realizar. Para el cumplimiento de un objetivo puede ser necesaria la realización de varias acciones.

Temporalización: deberá indicarse cuándo deben iniciarse las acciones y el periodo que deben abarcar.

Responsable/s: para que las acciones sean realizadas de forma eficaz es imprescindible nombrar un responsable de su control y ejecución

El Plan, por su importancia y su implicación de personal y presupuestaria, deberá ser aprobado por la Dirección de la empresa y es aconsejable que sea conocido por todos los trabajadores e incluso por los grupos de interés más relevantes. Los planes pueden variar en el tiempo, durante su ejecución, siempre que varíen los intereses y oportunidades de la empresa. Por ello, no se trata de una planificación rígida, sino de un Plan de partida, de mínimos, ampliable y modificable.

Se incluye en el Anexo II un modelo de Plan de RSE a partir del cual las PYMES del sector de la construcción pueden crear sus propios planes.



ETAPA 3 PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN

El siguiente paso propuesto es gestionar la RSE mediante la creación de procedimientos de gestión, análogos a los existentes en los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente o prevención de riesgos, incluso utilizando éstos cuando existan.

En la fase en la que nos encontramos, las empresas NO IMPLANTAN un sistema de gestión completo, sino procedimientos, es decir, metodologías que les permiten garantizar la ejecución del Plan de RSE.

Los procedimientos incluyen las directrices de ejecución de una determinada actividad. Todos los procedimientos deben ser formulados de forma sencilla, transparente y comprensible. Indican los métodos a aplicar y los criterios a cumplir.

Redactaremos por lo tanto una serie de procedimientos generales que garanticen la planificación, ejecución y comprobación del Plan de RSE.

Podemos diferenciar los procedimientos en dos grandes grupos:



GRUPO 1

PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN O ESTRATÉGICOS

- Análisis del entorno y de los Grupos de Interés.
- Evaluación y priorización de ODS.
- Identificación de requisitos legales.
- Plan de Acción (definición, revisión y seguimiento).
- Indicadores de seguimiento.
- Comunicaciones internas y externas.
- Revisión por la Dirección.

Se incluirán los procedimientos necesarios para la planificación de la RSE, así como para el seguimiento, revisión y comunicación de los resultados de la ejecución del Plan de RSE.



GRUPO 2

PROCEDIMIENTOS DE IMPLANTACIÓN

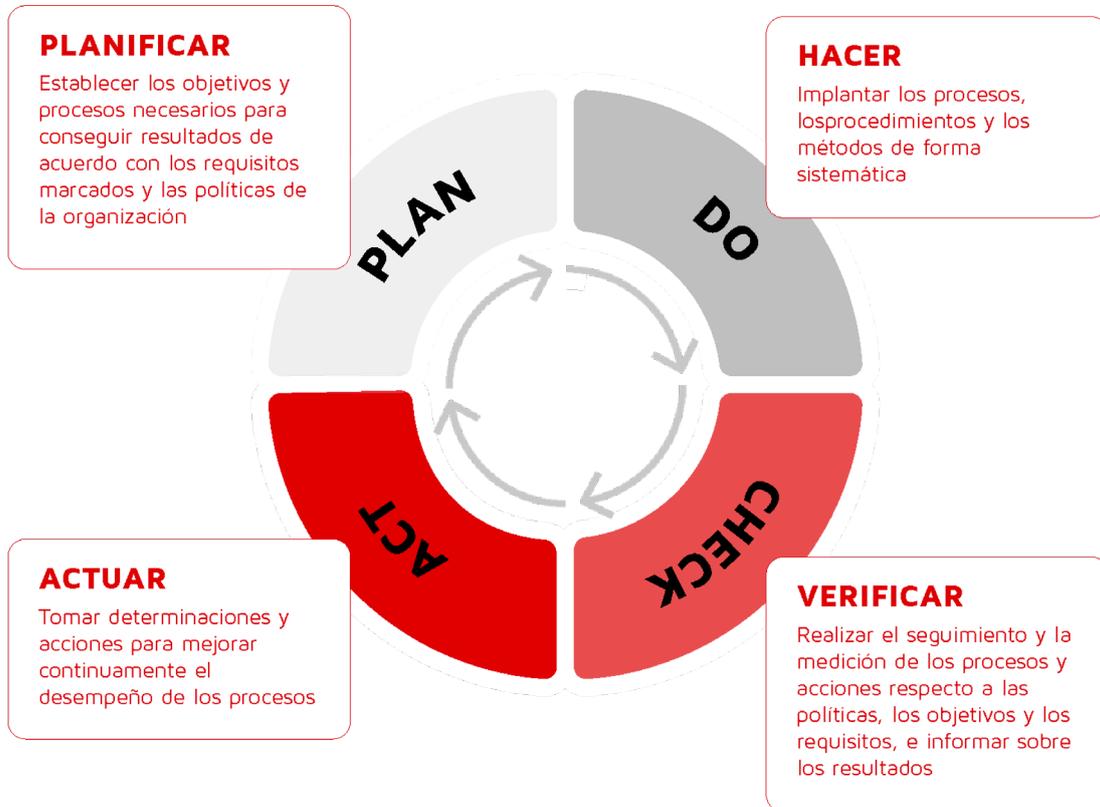
- Prevención del acoso laboral.
- Selección de personal y promoción interna.
- Selección de proveedores.
- Criterios de compra sostenible.
- Movilidad sostenible.
- Transparencia en contratos y comunicaciones.
- Código de conducta.
- Formación y capacitación.
- Flexibilidad horaria.

Además de los procedimientos, como consecuencia de su aplicación se generarán una serie de registros que permiten realizar tanto el seguimiento de todas las actuaciones de la empresa, como el cumplimiento del Plan de Acción. Los registros deben de ser conservados por la empresa con el fin de poder demostrar el cumplimiento de todo aquello que se ha determinado.



ETAPA 4 IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RSE

La etapa 4 lleva a un nivel superior de organización dentro de una empresa. Se creará una estructura de sistema de gestión de la RSE, basada en el ciclo de mejora continua, ya utilizado y contrastado en otros sistemas de gestión.



Si bien se puede implantar un sistema de gestión de la RSE en las empresas, la importancia que en dicho sistema tienen campos tales como el medio ambiente, la prevención de riesgos o incluso la gestión de la calidad como base para la competitividad empresarial, hacen aconsejar que se integren los sistemas de RSE en los sistemas de gestión ya existentes. Para ello hay que tener en cuenta que los sistemas de calidad, medioambiente y/o prevención de riesgos no cubren todos los aspectos de la RSE, incluso si se tienen los tres implantados e integrados.

La empresa deberá ampliar el alcance de su sistema integrado de gestión con los requisitos restantes de RSE que no estén incluidos.

Las empresas del sector de la construcción están siguiendo un camino que les está llevando a la siguiente secuencia:



Lo que sí que podemos afirmar es que la tendencia y la conveniencia es llegar a un sistema integrado de gestión, en el que además de la calidad, la prevención y el medio ambiente, se incluya la RSE.

A diferencia de lo que ocurre con los sistemas de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos, no existe una norma estandarizada utilizada a nivel mundial para la implantación y certificación de un sistema de RSE.

A continuación, se incluye un resumen de algunos de los principales modelos existentes para la gestión de la RSE. En algunos casos se trata de normas de referencia que indican cómo organizarla RSE, sin llegar a constituir un verdadero sistema de gestión. En otros casos, no cubren de forma completa todos los aspectos de la RSE, debiendo la empresa implantar varios de ellos de forma complementaria para llegar a cubrir la RSE de forma global.

Descripción generada automáticamente Las variaciones de esta secuencia son escasas, encaminadas principalmente a la implantación simultánea de un sistema de gestión de la calidad y medio ambiente, y posteriormente integración con un sistema de gestión de la prevención de riesgos. Las necesidades de las empresas hoy por hoy pasan en primer lugar por la calidad y a continuación por los otros sistemas de gestión, pudiendo llegar a un sistema de RSE con poco más esfuerzo una vez se tienen implantados los otros tres modelos de sistemas de gestión.



MODELO	ALCANCE	SISTEMA DE GESTIÓN	CUBRE TODA LA RSE
<p>SA 8000 (SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL)</p> 	<p>Código de Conducta basado en las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, creado por Social Accountability International (SAI) para velar por los derechos humanos en el trabajo.</p>	✔	✘
<p>NORMA ISO 26000</p> 	<p>La norma ISO 26000:2010 es una guía que proporciona recomendaciones en materia de Responsabilidad Social, creada por la International Organization for Standardization (ISO), ONG con miembros de 164 países cuya finalidad principal es la creación de normas internacionales consensuadas a nivel mundial.</p>	✘	✔
<p>SG21E NORMA SG 21</p> 	<p>NORMA SGE21: Desarrollada por Forética, organización española con más de 240 socios y cuya misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Primer sistema de gestión de la responsabilidad social europeo que además está alineado con las memorias de sostenibilidad GRI y con los ODS.</p>	✔	✔
<p>EMPRESA SALUDABLE</p> 	<p>SISTEMA DE GESTIÓN DE ORGANIZACIÓN SALUDABLE de AENOR, empresa de certificación, verificación, validación, inspección y ensayos, sociedad de la Asociación Española de Normalización, UNE, entidad legalmente responsable del desarrollo de la normalización en España. Es un sistema de gestión para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, así como la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Otras entidades cuentan con modelos similares de empresa saludable.</p>	✔	✘
<p>IQNET SR10</p> 	<p>SR10 es un sistema de gestión creado por la Red internacional de certificadores IQNet que incluye las mejores prácticas y recomendaciones a nivel internacional en materia de responsabilidad social, basándose en los requisitos de la norma ISO 26000:2010.</p>	✔	✔
<p>UNE 19601 COMPLIANCE PENAL</p> 	<p>La norma UNE 19601:2017 establece un modelo de referencia para poder exonerar de responsabilidad penal a las organizaciones. Creada por la Asociación Española de Normalización (UNE), único organismo de normalización en España designado por el Gobierno Español ante la Comisión Europea.</p>	✔	✘
<p>SISTEMAS DE GESTIÓN ANTISOBORNO ISO 37001</p> 	<p>La norma ISO 37001:2017 establece un modelo de referencia para ayudar a las organizaciones en la lucha contra la corrupción, estableciendo una cultura de integridad, transparencia y cumplimiento de la ley.</p>	✔	✘
<p>EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE</p> 	<p>Modelo de sistema de gestión para favorecer la conciliación familiar promovido desde la Fundación Más Familia</p>	✔	✘
<p>VERIFICACIÓN DE LOS ODS</p> 	<p>Son varias las entidades que verifican la implantación de la sostenibilidad en las organizaciones. Al no existir un estándar, una norma, las entidades verifican el proceso de selección de los ODS, planificación y cumplimiento de las acciones planificadas, así como que dichas acciones contribuyen realmente a los ODS seleccionados y sus metas.</p>	✘	✔



Adhesión al Pacto Mundial de la ONU

Las empresas tienen también la opción de adherirse al Pacto Mundial como instrumento de mejora en RSE que les permite además comunicar su interés por trabajar en aras de la sostenibilidad y la RSE.

El Pacto no es ni un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta para todas las entidades, ni un instrumento que concede una certificación a aquellas que cumplen con determinados requisitos. La entidad que se adhiere al Pacto asume voluntariamente el compromiso de ir implantando los diez Principios del Pacto en sus actividades diarias. Estos diez Principios tratan de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción. Así mismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realiza en ese proceso de implantación, mediante la elaboración de los Informes de Progreso.

El Secretario General de la ONU Kofi Annan, propone la idea de un Pacto mundial de las Naciones Unidas en materia de responsabilidad social de las empresas, en el Forum Mundial de Davos en 1999. El objetivo fundamental es el impulsar la adopción de principios y valores compartidos, que de un aspecto humano al mercado mundial.

Su fase operativa comenzó el 26 de julio de 2000, cuando el mismo Secretario General hizo una llamada a los líderes y responsables de las compañías para que se unieran a un gran pacto que llevara a la práctica el compromiso ampliamente compartido de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas, con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil.

El Pacto Mundial funciona como una "red integrada de trabajo", en donde las compañías participantes, las organizaciones sectoriales (OIT, UNCTAD, ACNUR...) las ONG globales y los sindicatos internacionales, promuevan sus objetivos y principios en torno a cuatro componentes o instrumentos principales:

- Iniciativas conjuntas para la promoción de las buenas prácticas empresariales
- Creación de foros de dialogo y redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto
- Un forum activo de educación y aprendizaje para promover estos valores entre la comunidad educativa, así como estudios de casos e iniciativas piloto de implantación de los principios.
- La creación de redes y plataformas locales y regionales (mirar el Pacto Mundial a España), que permiten el aprendizaje mutuo entre empresas, así como dar respuesta a las necesidades y a los intereses específicos de cada comunidad empresarial en el progreso dirigido a la implantación de los diez principios.

Los documentos de referencia para adherirse al Pacto son: La Guía del Pacto mundial y las Cartas para el proceso de adhesión. Estos documentos están disponibles en la página web del Pacto Mundial España (www.pactomundial.org)



ETAPA 5 CERTIFICACIÓN DE UN SISTEMA DE RSE

El último paso que pueden dar las empresas es la certificación del sistema de gestión de la RSE implantado. Hay que indicar que el sistema de gestión puede estar implantado y funcionando, sin necesidad de certificarse. No obstante, la certificación del sistema implantado es siempre aconsejable ya que permite

- Auditar el sistema de gestión por expertos externos independientes: aporta valor al sistema de gestión y a la empresa.
- Mantener la sistemática del sistema de gestión actualizada ante la necesidad de realizar auditorías externas periódicas de seguimiento.
- Obtener un certificado independiente con el que garantizar el cumplimiento de los compromisos de RSE a los grupos de interés.

La certificación del sistema de gestión de la RSE aporta un valor añadido a la empresa garantizando el cumplimiento de los compromisos de RSE mediante una auditoría externa independiente

En el punto anterior se incluían los modelos de sistemas de gestión más utilizados en referencia a la RSE y la sostenibilidad. Sin embargo, no todas las normas de referencia que se incluyen en la tabla son certificables. Además, los modelos certificables privados, como el SGE21 de Forética, o el certificado de la Fundación Más Familia, son certificables por entidades autorizadas por estas organizaciones. Es decir, no siguen el modelo de certificación de entidades acreditadas por ENAC que sí que tienen certificados como la ISO 14001 de medioambiente o la ISO 45001 de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, existen certificados que se otorgan mediante **VERIFICACIÓN**. En este grupo incluimos los certificados de sostenibilidad (aportación de la empresa a los ODS) que otorgan las distintas entidades. Estos certificados no están basados en una norma concreta, por lo que las entidades lo que hacen es verificar que la información que la metodología utilizada para analizar el entorno y los grupos de interés, la selección de ODS y la creación y seguimiento del Plan son coherentes, ofrecen los resultados esperados y la información es verídica.

Las Memorias de Sostenibilidad son también **VERIFICABLES** por entidades externas independientes. Al tratarse de PYMES, no es necesario que la verificación de las memorias sea realizada por entidades acreditadas por ENAC, ya que las PYMES no están obligadas a presentar los informes EINF (Estado de Información No Financiera), que sí que deben estar verificados por entidades acreditadas cuando son obligatorios por ley.



ETAPA 6 MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD Y SISTEMAS DE INDICADORES

La Memoria de Sostenibilidad es un informe de carácter voluntario que presentan las empresas que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios, de manera que se ofrezca al público una imagen transparente de la empresa incluyendo cifras y datos de interés.

El objetivo, por tanto, de una memoria de sostenibilidad es informar a todas las partes interesadas sobre la contribución de la empresa al desarrollo sostenible en todas sus facetas, relacionando cómo afecta esto a su desarrollo económico.

Gracias a la redacción de la memoria de sostenibilidad, la empresa puede:

- Conocer su situación en cada uno de los aspectos de la RSE.
- Determinar aquellos aspectos de la sostenibilidad preferentes para su actuación sobre ellos.
- Marcarse objetivos de mejora futura.
- Planificar sus actuaciones.



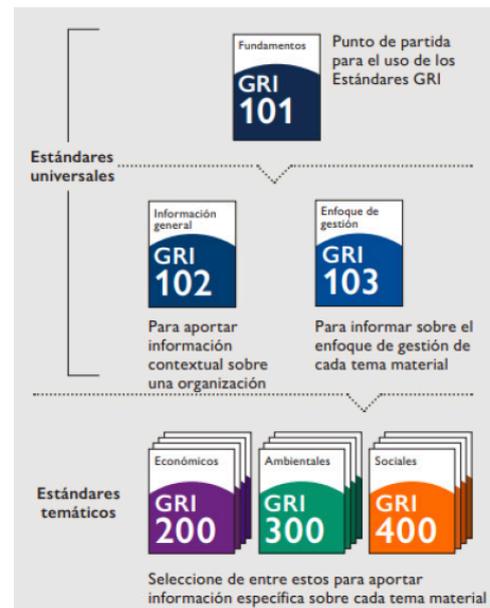
Las empresas pueden redactar sus memorias de sostenibilidad según su propia iniciativa, sin basarse en modelos establecidos. Sin embargo, esto dificulta la verificación por parte de los auditores externos y no permite que las memorias sean comparables entre distintas organizaciones.

En este sentido, recomendamos la realización de la Memoria de Sostenibilidad basándose en un modelo estandarizado. Para ello, proponemos el modelo basado en los Estándares GRI.

En 1997 Global Reporting Initiative (GRI), comenzó a trabajar con el fin de unificar y de crear un modelo universal de las Memorias de Sostenibilidad. Desde su inicio han sido muchas organizaciones las que han respaldado esta iniciativa, que en 1999 publicó la primera "Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad". En el año 2016 lanza la última versión de la Guía, la GRI Standard, en vigor en la actualidad, a los que se les han añadido en el año 2019 nuevos estándares temáticos sobre impuestos y en el año 2020 sobre residuos.

Los GRI Standard están estructurados de forma modular, de forma que puedan adaptarse y actualizarse fácilmente. La estructura es la siguiente:

- 3 Estándares universales
- 3 series de Estándares temáticos.



Principales ODS seleccionados por las empresas españolas
Fuente: Forética



El primer paso es al análisis de materialidad, con el fin de seleccionar los temas materiales sobre los que la empresa trabajará. Este análisis de materialidad lo podemos hacer coincidir con el análisis de las áreas sobre las que la empresa va a trabajar en RSE y con la priorización de los ODS.

A partir de ese momento, la empresa seleccionará de entre los estándares temáticos (200, 300 y 400) aquellos que le son de aplicación y cumplimentará la información en su memoria según indiquen los requisitos incluidos en los correspondiente estándares GRI. Es interesante realizar una correlación entre los ODS y los estándares GRI.



El control de los aspectos ambientales, económicos y sociales que se ha considerado como materiales, y en consecuencia a desarrollar por parte de la organización deben concretarse de tal manera (sistemas de indicadores) que sean una herramienta sencilla que informe del estado actual y/o evolución de estos aspectos significativos. En consecuencia, los indicadores se convierten en un evaluador de la eficacia del sistema y actuaciones realizadas por una organización.

El reto y acierto de una empresa es el seleccionar adecuadamente los indicadores que mejor contribuyan a la organización para conocer el progreso y se adecuan las actuaciones realizadas al cumplimiento de los objetivos y metas de RSE establecidos por la misma empresa.

FUNCIONES DE LOS INDICADORES

1. Evaluar el comportamiento y evolución de empresa y en comparación entre empresas y años posteriores, de las actuaciones en RSE.
2. Demostrar la mejora continua de los sistemas de gestión implantados en la empresa (ambiental, calidad, seguridad, etc).
3. Proporcionar datos esenciales para informes y declaraciones ambientales.
4. Ilustrar mejoras económicas, sociales y ambientales en un análisis de series temporales
5. Detectar potenciales de optimización.
6. Apoyar la puesta en práctica del Reglamento EMAS y de la ISO 14001 y de más sistemas de gestión.
7. Identificar oportunidades de mercado y potenciales de reducción de costes.
8. Proporcionar información de retorno para motivar a los miembros de la plantilla.

Los indicadores de RSE son una herramienta eficaz para comunicar interna y externamente sobre la situación y evolución medioambiental, así como de otros aspectos económicos y sociales de la empresa. e la empresa.



ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE RSE

ACCIONISTAS/PROPIEDAD	SI/NO/NA - Puntuación
La estructura del accionariado es clara, con un trato respetuoso a los propietarios minoritarios.	
La información sobre el capital, beneficios e inversiones es clara y suficiente y es pública.	
Se asigna el capital y liquidez suficiente para asegurar la mejora continua y viabilidad de la empresa.	
El reparto de beneficios atiende a criterios éticos, garantizando en primer lugar la continuidad de la empresa y, en su caso, realizando inversiones en entidades o productos éticos o con criterios ESG	
El sistema de gestión económica está estructurado de forma que permite la realización de auditorias externas sin aparición de salvedades en las mismas.	
DIRECCIÓN, POLÍTICA Y LIDERAZGO	SI/NO/NA - Puntuación
La Dirección conoce la RSE, sus implicaciones y los posibles beneficios para su organización.	
Se ha definido una política de RSE y se ha comunicado tanto interna como externamente.	
Se han asignado por parte de la Dirección los recursos necesarios para implantar medidas de RSE.	
Existe un sistema de gestión de la RSE implantado, certificado o se ha incluido en los sistemas de gestión de la empresa (calidad, medio ambiente, prevención de riesgos).	
Se ha definido un responsable de RSE.	
Se ha definido algún tipo de comité de RSE, de ética, medioambiental o similar.	
La Dirección y mandos intermedios realizan una gestión basada en el liderazgo, son accesibles e incorporan en su gestión las sugerencias del personal a su cargo.	
Se han establecido mecanismos de comunicación y relación con los distintos grupos de interés, integrándose sus intereses en la gestión de la empresa.	
Se han analizado las oportunidades de implantar medidas de RSE.	
Se ha identificado la legislación aplicable a la empresa en todos los ámbitos y se han establecido mecanismos de aseguramiento de su cumplimiento.	



DIRECCIÓN, POLÍTICA Y LIDERAZGO	SI/NO/NA - Puntuación
Se ha identificado la legislación aplicable a la empresa en todos los ámbitos y se han establecido mecanismos de aseguramiento de su cumplimiento.	
Se han analizado y priorizado los ODS sobre a los que la empresa puede contribuir. .	
Se trabaja de forma alineada con los ODS.	
Se consideran prioritarios los criterios ESG a la hora de solicitar créditos bancarios o financiación.	
PROCESOS, CALIDAD, INNOVACIÓN, DISEÑO	SI/NO/NA - Puntuación
La empresa cuenta con un sistema de gestión de la calidad implantado y certificado.	
La empresa cuenta con un sistema de gestión de I+D+I implantado y certificado.	
Se ha definido un responsable de calidad con independencia y recursos suficientes.	
En los criterios de realización del proyecto se tienen en cuenta factores como el medio ambiente y la responsabilidad social, en todo el ciclo de vida del producto.	
Se han incorporado líneas de innovación atendiendo a las tendencias de RSE emergentes en el mercado	
Existe participación creativa y diálogo para el fomento de la innovación.	
Se incorporan nuevas técnicas innovadoras de gestión empresarial, basadas tanto en la modificación de procesos como en la gestión del personal y el conocimiento	
Se han incorporado herramientas tipo BIM para la gestión de los proyectos.	



PERSONAS, PREVENCIÓN DE RIESGOS	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
Existen mecanismos internos de motivación, participación y diálogo.	
Se promueve la creación de empleo, con contratación de población local, estudiantes o colectivos desfavorecidos como mayores de 45 años, inmigrantes, discapacitados...	
La selección de personal se realiza mediante criterios objetivos	
Existe estabilidad laboral en la plantilla, con mayoría de contratos fijos.	
Se limita al máximo la contratación puntual (ETT).	
La remuneración salarial es competitiva, se establecen sistemas de remuneración por objetivos equitativos, se ofrecen servicios adicionales (seguros privados...).	
La jornada laboral se ha establecido con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, minimizando la necesidad de realizar horas extra y, en su caso, compensándolas con horas libres, estableciendo flexibilidad de horarios o adecuación de los mismos en casos particulares.	
Se asegura que ni la empresa ni sus proveedores emplean métodos de coerción física, mental o verbal.	
Se han establecido canales de comunicación claros y no coercitivos para el personal	
Se informa al personal sobre el funcionamiento de la empresa, decisiones, inversiones...	
El clima laboral es el adecuado, facilitándose la convivencia con zonas de descanso adecuadas, jornadas de puertas abiertas, planificación de actividades conjuntas...	
Existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo los puestos de dirección.	
Se promueva la incorporación de mujeres en puestos tradicionalmente de hombres (obra).	
Se respeta el derecho a la afiliación sindical, reuniéndose periódicamente la dirección con sindicatos/trabajadores, se escuchan sus sugerencias y se les consultan aspectos relativos al trabajo y funcionamiento de la organización, sin discriminación de los representantes laborales.	
Existe un sistema de prevención de riesgos laborales implantado y certificado.	
Se ha definido un responsable/comité de prevención de riesgos con independencia y recursos suficientes.	
La prevención de riesgos se extiende a subcontratas y proveedores.	
Se garantiza el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos, existiendo un entorno de trabajo seguro y saludable.	



MEDIO AMBIENTE	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
Se ha implantado y certificado un sistema de gestión ambiental.	
Se ha definido un responsable de gestión ambiental y/o comité de gestión ambiental, con independencia y recursos suficientes.	
Se incorpora el factor ambiental en la gestión de la empresa, especialmente obra, minimizándose los impactos ambientales generados por la actividad.	
Existen canales de comunicación con organizaciones ecologistas, involucrándose en proyectos conjuntos.	
Se han optimizado los procesos, minimizando consumos y generación de residuos, estableciendo técnicas de reciclaje, disminuyendo emisiones, ruidos y consumos de agua.	
Se separan los residuos en obra y se realiza su gestión priorizando el envío a reciclaje.	
Se incorporan productos o materias primas provenientes del reciclaje.	
Se realiza reutilización de materias primas en las propias obras.	
Se utilizan materiales/productos con etiquetado ecológico.	
Se realiza la selección de proveedores atendiendo a criterios ambientales.	
Se ha calculado la huella de carbono de la empresa.	
Se cuenta con vehículos híbridos o eléctricos.	
Se prioriza la compra de productos y subcontratas de KM 0 (menos de 100 km de distancia):	
Se realizan proyectos de obra bajo las certificaciones LEED/BREAM/VERDE o similares.	
Se incorporan criterios de eficiencia energética en el diseño de edificios/rehabilitaciones.	
Se tiene en cuenta el impacto que genera la actividad en su entorno inmediato, estableciendo medidas de protección o compensación ambiental.	



CLIENTES, MARKETING, PUBLICIDAD	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
Los métodos de marketing y publicidad garantizan la veracidad de las ofertas y se ajustan a los productos/servicios ofrecidos por la empresa, tanto en aspecto, calidad, tiempos de entrega, servicio postventa...	
La empresa cuenta con una identidad corporativa claramente definida, con manual de aplicación y le da un elevado valor a su marca.	
Existe página web, está actualizada y sirve como nexo entre la empresa y los distintos grupos de interés.	
Se conoce el grado de satisfacción de los clientes, atendiendo de forma sistematizada a sus reclamaciones, quejas o sugerencias.	
Se conocen las expectativas sociales y ambientales de los clientes, y se tienen en cuenta tanto para el desarrollo de nuevos productos/servicios como para la el desarrollo de la actividad.	
Se ofrecen garantías de protección de datos de los clientes, no haciendo uso indebido de la información que sobre ellos se tiene.	
Se rechazan los clientes cuyo comportamiento no concuerde con la estrategia de RSE de la empresa.	
Los contratos con los clientes son transparentes y claros.	
La atención postventa es adecuada, fomentando la RSE entre los clientes.	

PROVEEDORES, SUBCONTRATAS °	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
Existe un sistema de selección de proveedores y subcontratas atendiendo a criterios ecológicos, sostenibles o socialmente responsables.	
Se informa a los proveedores y subcontratistas sobre los requisitos ambientales y sociales que les son de aplicación, colaborando con ellos en su implementación y mejora.	
Se establecen condiciones contractuales con los proveedores y subcontratas en condiciones no abusivas, con transparencia en la aceptación de regalos y atenciones.	
Existe un sistema de recepción, tratamiento y resolución de quejas de los proveedores y subcontratas.	



COMPETENCIA, ALIANZAS	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
-----------------------	-----------------------

Se han desarrollado alianzas estratégicas con organizaciones y grupos de interés, en las que se incluyen criterios de sostenibilidad y responsabilidad social.	
Se participa en proyectos de cooperación o de simbiosis industrial.	
Se han establecido relaciones de respeto y colaboración con la competencia, integrándose en asociaciones sectoriales y velando por el respeto ambiental y social en las actuaciones del sector.	

SOCIEDAD Y OTROS GRUPOS DE INTERÉS	SI/NO/NA - PUNTUACIÓN
------------------------------------	-----------------------

Se han identificado suficientemente los grupos de interés, estableciendo sistemas de priorización de los mismos y canales de comunicación adecuados.	
Se tienen en cuenta las expectativas y necesidades de los grupos de interés, en base a la priorización de los mismos.	
Se establecen canales de comunicación con la sociedad, comunicando aspectos tales como el desarrollo y crecimiento de la empresa, sus implicaciones ambientales y sociales, su estabilidad económica...	
Se redactan memorias de sostenibilidad y se hacen públicas.	
Se atienden quejas, reclamaciones, demandas... de los grupos de interés, participando en foros en los que se traten temas polémicos para la empresa.	
Las relaciones con las administraciones públicas son fluidas y correctas, colaborando al máximo en ambos sentidos.	
Existe un compromiso social con la localidad en la que se encuentra ubicada, localidades cercanas, comunidad autónoma...	
Participa de acontecimientos sociales y tradicionales, con aportación de recursos a los mismos.	
Respeto los valores tradicionales de la sociedad en la que se encuentran los centros de producción/trabajo.	
La empresa participa en donaciones a asociaciones sin ánimo de lucro, planificando dichas aportaciones en base a criterios de oportunidad empresarial, con la consiguiente repercusión en la propia empresa.	
Fomenta la participación del personal en acciones sociales fuera de la empresa.	



ANEXO II: PLAN DE RSE

OBJETIVO MEJORA DE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

ODS RELACIONADO

ODS8. PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS



Meta 8.1, Meta 8.3, Meta 8.4

Acción 1: Implantación de un sistema de gestión de empresa saludable.

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------

Acción 2: Incorporación de teletrabajo para el personal de oficina.

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------

Acción 3: Creación de protocolos de promoción interna.

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------

OBJETIVO INCORPORACIÓN DEL ECODISEÑO EN LOS PROYECTOS

ODS RELACIONADO

ODS 11 LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES



Meta 11.3

Acción 1: Formación del personal en Ecodiseño y certificaciones sostenibles

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------

Acción 2: Incorporación de criterios de Ecodiseño en todos los proyectos de la empresa

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------

Acción 3: Certificación de al menos un proyecto mediante BREEM/LEED/VERDE o similar

Plazos	Recursos	Responsable
--------	----------	-------------



OBJETIVO REDUCCIÓN DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS Y CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS

ODS RELACIONADO
ODS 12 GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Meta 12.1, Meta 12.2, Meta 12.4, Meta 12.5, Meta 12.6, Meta 12.7

Acción 1: Formación del personal en Ecodiseño y certificaciones sostenibles		
Plazos	Recursos	Responsable
Acción 2: Incorporación de criterios de Ecodiseño en todos los proyectos de la empresa		
Plazos	Recursos	Responsable
Acción 3: Certificación de al menos un proyecto mediante BREEM/LEED/VERDE o similar		
Plazos	Recursos	Responsable



ANEXO III: MODELOS DE INDICADORES DE RSE

CATEGORÍA	ASPECTO
Gestión económica	Clientes
	Proveedores
	Empleados
	Proveedores de capital
	Sector público
Gestión social	Empleo
	Relaciones empresa/trabajadores
	Salud y seguridad
	Formación y educación
	Diversidad y oportunidad
	Estrategia y gestión
	No discriminación e integración
	Libertad de asociación y negociación colectiva
	Trabajo infantil
	Trabajo obligatorio
	Medidas disciplinarias
	Medidas de seguridad
	Comunidad
	Corrupción
	Contribuciones políticas
	Competencia y precios
	Salud y seguridad del cliente
	Productos y servicios
	Publicidad
	Respeto a la intimidad
Mecenazgo y patrocinio ¹	



Gestión ambiental	Materias primas
	Agua
	Energía
	Carburantes
	Biodiversidad y ecosistemas
	Emisiones, vertidos y residuos
	Proveedores
	Productos y servicios
	Gestión
	Embalaje y transporte
	Inversión en materia ambiental

INDICADOR MEDIOAMBIENTAL	UNIDAD
Residuos de madera	Kg
Escombros	Kg
Tierras de excavación	Kg
Consumo de agua, energía o carburantes	métros cúbicos KW/h
Residuos peligrosos	Kg
Residuos de cartón y papel	Kg

Los indicadores relativos se refieren a la combinación de un indicador absoluto y otro valor de referencia. Ejemplos de indicadores medioambientales relativos son: consumo de energía eléctrica / m2 construidos; metros cúbicos de agua residual / metros cúbicos de agua consumida; cantidad (en peso) de escombros generados / cantidad de materiales de construcción utilizados; etc.





Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción
C/ Arzobispo Fabián y Fuero 1
46009 Valencia
96 352 53 69
administracion@fevec.net
www.construccion2030.es

Proyecto subvencionado por:

