

RSA PLUS 2023 - 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

25/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La media anual en 2022 es de 265 empleados.

A fecha de actualización de este documento, 296 personas en CIRCE.

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.

Se dispone de un Plan de Igualdad actualizado y aprobado en 2023, con el que se refuerza el compromiso de Fundación CIRCE en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Este Plan de Igualdad de Fundación CIRCE se ha estructurado en torno a seis ejes temáticos desde donde se integran e instrumentalizan las diferentes acciones propuestas para la consecución de los propósitos del mismo.

El quinto eje se trata de: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este eje tiene definidos dos objetivos, de los cuales se han definido dos acciones a ejecutar, donde está definido un responsable, la temporización y definido un indicador de seguimiento:

Objetivo: Informar a los trabajadores que presenten necesidades de conciliación, de las medidas contempladas en el convenio o establecidas por la empresa, a las que pueden tener acceso. conciliación.

Acción 1: Realización de una Comunicación a los trabajadores/as para difundir las medidas de conciliación.

Acción 2: Realización de un registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.

Dentro del Plan de Igualdad, se incluye un glosario de términos y conceptos necesarios para comprender el contenido del Plan de Igualdad, y entre otros se incluye en concepto: conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El periodo de vigencia de este primer Plan de Igualdad se extenderá a término en el ejercicio 2026.

Está disponible para todas las personas de CIRCE en el Portal del Empleado y en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

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

En nuestra organización, reconocemos la importancia de mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Por ello, de manera periódica, llevamos a cabo encuestas para conocer las necesidades y preocupaciones de nuestros empleados en diferentes áreas, con el objetivo de mejorar la calidad de vida en el trabajo y promover la conciliación entre la vida laboral y personal.

Desde 2015, hemos realizado encuestas de clima laboral para evaluar las medidas de conciliación que hemos implementado y conocer la percepción de nuestros empleados al respecto. Estas encuestas se han llevado a cabo de manera anónima, permitiendo a nuestros empleados expresar sus opiniones con total confidencialidad. En 2018, realizamos otra encuesta de clima laboral y tomamos acciones específicas basadas en los resultados para abordar los aspectos que requerían mejoras.

En diciembre de 2020 y nuevamente en 2021, realizamos encuestas con el propósito de obtener la certificación Great Place To Work (GPTW), que reconoce a las organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados y buscan alcanzar resultados sobresalientes. Esta certificación es una oportunidad para destacar en la gestión de personas y lograr un lugar de referencia en un mercado altamente competitivo, alineando nuestros objetivos empresariales con el cuidado de nuestros colaboradores.

Además, hemos dado un paso importante hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Anualmente, elaboramos una Memoria de Sostenibilidad de acuerdo con los principios y estándares de la Global Reporting Initiative (GRI), que nos brinda un marco sólido para medir y comunicar nuestro desempeño en sostenibilidad. Esta memoria se basa en los aspectos materiales identificados a través de un análisis de priorización en nuestro Sistema de Gestión Integrado, y tiene como objetivo mejorar nuestra comunicación con

nuestros grupos de interés, demostrando nuestro compromiso con la responsabilidad corporativa y la transparencia.

En resumen, nuestra organización está comprometida con la mejora continua de las condiciones laborales, la conciliación de la vida laboral y personal, y la promoción de la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Valoramos la retroalimentación de nuestros empleados y nos esforzamos por ser un lugar de trabajo excepcional y un actor responsable en la comunidad empresarial.

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

La Comisión de Igualdad es la encargada de llevar a cabo el seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Con respecto a las acciones marcadas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la primera de ellas tiene un seguimiento permanente durante la vigencia del Plan y la temporización de la segunda acción es el primer semestre de cada anualidad hasta finalizar el vigente Plan.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad son trimestrales, además, existe un buzón de denuncias en el que hasta el momento no se ha elevado ninguna denuncia a la Comisión.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen espana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.
- 12. Otras

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

- Jornada laboral: 37,5 horas a la semana y 35 horas en julio y agosto.
- Más de 28 días de vacaciones laborales con flexibilidad para cogerlas.
- Desde septiembre de 2017 se dispone en vigor de una política de teletrabajo disponible para todas las personas de CIRCE (posibilidad de acogerse a más del 20% de la jornada de teletrabajo)
- Posibilidad de realizar teletrabajo en segundas residencias en periodo estival escolar y en navidad.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Reuniones en horario de mañana, horario valle de 9:30 a 14:00.
- Permisos no retribuidos
- Posibilidad de reducción de jornada o solicitar excedencia.
- Flexibilidad horaria: Franja horaria de 1,5 horas para el inicio de la jornada y establecimiento de un horario valle
- Comunicación constante y previa de las nuevas medidas de conciliación a implantar.
- Disponible en el portal del empleado un mural de la igualdad, formación audiovisual en materia de igualdad, disponible para todas las personas de CIRCE.
- Médico en CIRCE los martes de 12h a 14h para consultas genéricas
- Posibilidad de recibir clases de inglés dentro del horario laboral
- Posibilidad de introducir como retribución flexible ticket guardería
- Ampliación del permiso de lactancia en 15 días en el caso de parto gemelar
- Permiso de acompañamiento al médico de familiares e hijos mejores de edad

¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

- Desde septiembre de 2017 se dispone en vigor de una política de teletrabajo disponible para todas las personas de CIRCE.
- Todas las personas de CIRCE disponen de equipos portátiles y fundas corporativas para su transporte.
- Posibilidad de solicitar equipos informáticos, auxiliares, mobiliario y climatización para disponer de un entorno lo más profesional posible en cada casa, contando con la ergonomía necesaria.
- Uso de las herramientas informáticas que permiten compartir documentación, realizar reuniones a distancia y compartir pantalla. (Teams, OneDrive, Sharepoint online,)
- Facilitar enlaces de información útil con recomendaciones para afrontar el teletrabajo de la mejor manera posible.
- Oficinas ubicadas en la ciudad, con fácil acceso.
- Se ha instaurado este año una ayuda al alojamiento para las Personas en Formación pertenecientes al programa Circe Academy durante su primer año de beca para los que provienen de fuera de Zaragoza.
- Posibilidad de realizar teletrabajo en segundas residencias.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- Retribución flexible disponible para todas las personas de CIRCE que incluye el ticket restaurante, seguro de salud, formación de inglés, etc.
- Espacios habilitados en las instalaciones CIRCE que permiten el descanso en horario de comida.
- Servicios de aparcamiento en la empresa o en parkings cercanos con descuento de empleado.
- Plan de compensación Flexible. Nóminas a la carta. Seguro de salud, tarjeta restaurante, ticket guardería, tarjeta transporte, formación en inglés.
- Fundación CIRCE Club de Benefits. Portal del servicio de ahorro y descuentos en las compras que se realizan de productos y servicios (supermercado, tecnología, servicios, etc.).
- Protección de la mujer embarazada en puesto de riesgo (adaptación del puesto o baja por riesgo).
- Programas de salud (estudio psicosocial, nutrición, gestión del Tiempo, salud, fisioterapia, médico general).
- Servicios de mentoría/coaching (acogida).
- Servicios de asesoría, psicología, social o de orientación familiar.
- Campañas de difusión, sensibilización y comunicación, en materia de igualdad, desconexión digital, etc.
- Programa de Responsabilidad social corporativa con actividades en familia como día de navidad o carreras solidarias.

¿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).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- Igualar los permisos de pareja de hecho al matrimonio.
- Equiparar los permisos que corresponden a los familiares de hasta segundo grado, a los familiares de la familia política.
- Aumento del permiso de lactancia por parto gemelar
- Flexibilidad de horarios y distribución irregular de la jornada a lo largo de la semana.

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? (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.

- REGCON Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mitramiss.gob.es)
- Además, está disponible en el Portal del Empleado de Fundación CIRCE accesible para todas las personas de CIRCE.

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.

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.

Se realiza un seguimiento trimestral por parte de la Comisión de Igualdad, con apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Los resultados de este seguimiento representan la principal fuente de información para la evaluación del Plan de Igualdad. Del mismo modo, la evaluación se realizará al término del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad.

Además, se ha creado el mural de la Igualdad de CIRCE, que está a disposición de todas las personas de CIRCE y tiene el propósito de acompañar en la sensibilización e implantación del Plan de Igualdad, buscando sensibilizar sobre la igualdad y perspectiva de género en el ámbito sociolaboral y la importancia de participación, formar e implicar a todas las personas empleadas de la Fundación para la implantación del Plan de Igualdad,

recorrer los apartados más destacados del Plan y cumplir con la legislación vigente.

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. ¿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), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

CIRCE se ha adherido como Socio Signatory al Pacto Mundial de Naciones Unidas, centrados 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.

CIRCE ya forma parte de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la que está considerada como la mayor iniciativa internacional de responsabilidad corporativa y empresarial y mediante la cual el centro tecnológico se une a sus diez principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Del mismo modo, se compromete a adoptar medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados actualmente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Esta iniciativa no se corresponde a un hecho aislado, sino que forma parte de nuestro firme compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, que ha estado presente desde nuestros orígenes hace más de 25 años. Andrés Llombart, Director General de Fundación CIRCE, señala en la Memoria de Sostenibilidad 2021 que este compromiso supone el respaldo a las políticas de Responsabilidad Social Corporativa de la entidad y que demuestra nuestra determinación de seguir impactando positivamente en la sociedad, las empresas y el planeta.

Como centro tecnológico especializado en energía y medio ambiente, trabajamos por aportar a la sociedad soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible, creando valor

económico, medioambiental y social. Este propósito está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Además, participamos en el Congreso Nacional de Medio Ambiente celebrado en 2020 (CONAMA 2020), Congreso bienal de referencia sobre sostenibilidad para España e Iberoamérica, y de manera continua en el grupo de trabajo de los ODS de CONAMA.

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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.

- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 que realiza la organización?

En CIRCE estamos estrechamente comprometidos con nuestro entorno contribuyendo al aumento del bienestar a través de diferentes acciones en las que involucramos a todo el personal junto a la sociedad.

Acciones 2023:

- Programa Inspira STEAM
- Divulgación en colegios en carreras STEAM
- Día Internacional de la Mujer y La Niña en la Ciencia
- Día Internacional de la Mujer
- Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Carrera ATADES para todas las familias de CIRCE
- Día Internacional del Reciclaje
- CIRCE Deportivo (Jornada deportiva para todos los empleados)
- Día Internacional de la Bicicleta
- Día Internacional del MedioAmbiente
- Día mundial de la Acreditación
- Día Mundial del Donante de Sangre
- Evento 30 aniversario / Port Aventura
- Semana de la Movilidad Sostenible
- Carrera ESIC
- Christmas week

En CIRCE llevamos a cabo numerosas actividades en forma de proyectos destinados a contribuir con su conocimiento y experiencia a los ODS. Como ejemplo de ello, a continuación, enumeramos alguno de los proyectos europeos que hemos liderado y participado en 2022 y su contribución a varios de los objetivos en ODS marcados. Todos estos proyectos se desarrollan con el fin de transferir a la sociedad resultados tangibles y medibles a la realidad social y medioambiental en la que vivimos.

ODS 4

WENDY: El proyecto WENDY analiza los factores que influyen en la aceptación social de los parques eólicos. Implementa acciones locales y utiliza una herramienta de multicriterio espacial para identificar ubicaciones óptimas. Se aplicará en 4 países, promoviendo la comprensión y colaboración en la planificación. El objetivo principal de WENDY es desencadenar un cambio de percepción social hacia los proyectos de energía eólica

terrestre y marina y fomentar un cambio de comportamiento de un estado NIMBY (Not In My Backyard) a un estado PIMBY (Please, In My Back Yard). WENDY

ODS 7

CAPTUS: Las políticas de reducción de emisiones de GEI afectan a las industrias intensivas en energía, con consecuencias en el empleo y la competitividad. La generación renovable variable enfrenta riesgos si no se aprovecha el excedente. CAPTUS busca demostrar vías sostenibles y rentables para producir vectores energéticos de alto valor utilizando emisiones industriales y excedente renovable. Se probarán tres cadenas de valor en diferentes sitios y se validarán soluciones económicas, ambientales y sociales.

GINNGER: facilitará la regeneración de vecindarios y entornos construidos a través de la implementación de procesos de co-creación en estructuras de grupos de interés heterogéneas. Esto facilitará la planificación e implementación de acciones en los entornos locales, lo que conducirá a una reducción de los riesgos sociales, ambientales, tecnológicos y económicos, para así ofrecer entornos construidos saludables, asequibles y sostenibles en la UE.

ODS 9

BRILLIAN: Con el objetivo de aumentar los ingresos de los agricultores y alinearse completamente con la Política Agrícola Común (PAC) y los objetivos de la Estrategia de Bioeconomía, BRILLIAN apoyará la adopción de modelos de negocios cooperativos sostenibles en zonas rurales. Estos modelos comerciales mejorarán el desarrollo rural, la preservación de la biodiversidad y la neutralidad climática.

PLASTICE: El objetivo del proyecto PLASTICE es proponer soluciones innovadoras para mejorar la reciclabilidad de los residuos plásticos que actualmente se depositan en vertederos integrando tecnologías verdes para garantizar el desarrollo de procesos sostenibles.

ODS 11

NEUTRALPATH tiene como objetivo demostrar que los PCED diseñados e implementados bajo principios participativos y centrados en el ser humano son soluciones rentables y viables para contribuir significativamente a la transformación de las ciudades hacia la neutralidad climática, lo que permite acelerar el proceso incluso para alcanzar la reducción de emisiones de SCOPE 2 en 2030. NEUTRALPATH

ODS 12

REDOL: ha sido concebido para transformar las ciudades en centros de circularidad que implementen estrategias de residuo cero, al tiempo que fomentan enfoques de simbiosis industrial-urbana (I-US) entre los actores locales y regionales. Para ello, REDOL rediseñará 5 cadenas de valor de RSU (envases, plásticos, RCD, textiles, RAEE) que terminarán en la producción de 12 productos circulares.

Además, apostamos por medidas de eficiencia energética y hacemos partícipes a todas las personas de CIRCE, ya que sabemos que, sin la concienciación e implicación de todos, sería imposible conseguir este objetivo. Fomentamos buenas prácticas en el uso de equipos informáticos e impresión, en equipos de climatización e iluminación, sin olvidar las

buenas prácticas en transporte, apostando por unos medios de transportes no contaminantes o el uso del transporte público, realizando una conducción eficiente y segura y priorizando las teleconferencias frente a los viajes.

Para continuar con el compromiso de CIRCE con la mejora continua de la gestión energética, hemos obtenido la certificación ISO 50001:2018, la norma para la gestión de la energía, lo que proporciona un marco robusto para optimizar la eficiencia energética ya que su implantación normaliza las actividades planificadas que ejecutan para la mejora del rendimiento energético y permitiendo reducir el coste de energía.

Dentro de las medidas tomadas para llevar a cabo la mejora de la eficiencia energética se ha realizado una auditoría energética, de la cual se obtuvo información del desempeño energético actual y los potenciales puntos de mejora. Además, se ha trabajado en la domotización de las instalaciones CIRCE con la implantación de un Building Management System (BMS).

Además, hemos calculado la Huella de Carbono de CIRCE en 2022, por cuarto año consecutivo, con el objetivo de optimizar nuestros recursos y medir el impacto de la organización sobre el medio ambiente en general para poder aplicar una serie de medidas que reduzcan las emisiones de GEI en aquellos puntos donde sean más significativos. Además, a lo largo del 2023 se ha plantado un Plan de Movilidad Sostenible para reducir las emisiones y fomentar formas de transporte sostenibles.

¿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)
- ESIC
- Inspira STEAM

¿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, se ha creado un grupo de trabajo transversal en el que participa Personas y Talento, Prevención y Calidad y Sostenibilidad, en el que, con una periodicidad mensual, se hace el seguimiento de las acciones planificadas al inicio de año, además de valorarse la actuación de nuevas acciones.

En la planificación anual confeccionada al inicio del año, se identifican las acciones planificadas, la entidad a colaborar, el responsable de la acción, se priorizan según criterios de impacto y sencillez de ejecución y los ODS vinculados. En la matriz de seguimiento se realiza el seguimiento y se va actualizando su estado.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

CIRCE, como entidad comprometida con la promoción de la cultura en Aragón, realiza diversas acciones para contribuir al desarrollo cultural y educativo en la región. Entre estas acciones se encuentran:

- Participación activa en eventos relacionados con la sostenibilidad, incluyendo la colaboración en ferias de empleo en colaboración con la Universidad de Zaragoza. Estos eventos brindan oportunidades tanto a estudiantes como a profesionales para explorar y contribuir al campo de la sostenibilidad, promoviendo un mayor entendimiento de los desafíos ambientales y sociales.
- Establecimiento de convenios con instituciones educativas locales, permitiendo a los estudiantes adquirir experiencia práctica en áreas relacionadas con la sostenibilidad y la innovación, lo que enriquece su formación académica y profesional.
- Realización de charlas educativas en escuelas de Zaragoza, especialmente en áreas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas), con el objetivo de inspirar a los niños a explorar el mundo de la ciencia y la tecnología, y considerar carreras en estos campos.
- Colaboración activa con otras entidades en Aragón en diversas áreas, desde proyectos de investigación conjuntos hasta iniciativas comunitarias. Estas colaboraciones buscan abordar los desafíos regionales de manera integral y fomentar un ambiente de cooperación en la región.
- Además, a través del programa CIRCE Academy, CIRCE atrae talento de toda España para contribuir al desarrollo tecnológico. En asociación con CESTE, la escuela internacional de negocios, se trabaja en conjunto para brindar formación y desarrollo a estos talentos emergentes, fortaleciendo así la conexión entre la educación y el mundo laboral.

En el año 2023, se ha dado un importante paso en el compromiso de CIRCE con la educación y el reconocimiento del talento emergente en Aragón. En este contexto, CIRCE lanza los "Premios al Mejor Trabajo de Fin de Grado (TFG)" en seis carreras de la Escuela de Ingeniería y Arquitectura (EINA) de la Universidad de Zaragoza.

Estos premios tienen como objetivo reconocer y destacar el excepcional trabajo y esfuerzo de los estudiantes que se han destacado en sus TFG en áreas clave establecidas por CIRCE y la EINA. La iniciativa busca brindarles el merecido reconocimiento y, al mismo tiempo, proporcionarles una oportunidad única para avanzar en su educación y desarrollo profesional.

Uno de los aspectos más destacados de estos premios es que, además del reconocimiento, se ofrece a los ganadores la oportunidad de financiar sus estudios de máster en la Universidad de Zaragoza. CIRCE cree en el valor de la educación continua y desea respaldar a aquellos estudiantes que deseen seguir ampliando sus conocimientos y habilidades.

Con la creación de estos premios, CIRCE refuerza su compromiso con la educación, la promoción del talento y la promoción del desarrollo académico y profesional en Aragón. Se espera que esta iniciativa inspire a más estudiantes a sobresalir en sus estudios y a perseguir sus objetivos académicos y profesionales con pasión y determinación.

¿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, SAMCA, TAIM WESER, MERYTRONIC, NAVITAS ENERGÍA y SISTEMAS URBANOS DE ENERGÍAS RENOVABLES.

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, hemos colaborado con más de 1500 socios de 39 países diferentes (dentro y fuera de Europa).

Endesa/Enel, Iberdrola, 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 en el programa H2020 (2014-2020) de la Comisión Europea, CIRCE es el cuarto Centro Tecnológico en retorno en proyectos H2020 de España, con 74 actividades de las cuales 22 son coordinadas y destacamos en campos como la energía y el liderazgo industrial (nanotecnologías, materiales, biotecnología y fabricación (NMBP).

¿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.