

**REGUSA**

RECYCLING & RECOVERY

40



**DON'T DO IT GOOD, DO IT BETTER**

**Manual RSC REGUSA**

MRSC


Manual de Responsabilidad Social Corporativa

ELABORADO POR		REVISADO Y APROBADO POR		OBSOLETO DESDE
NOMBRE	CARGO	NOMBRE	CARGO	
RAQUEL BARRA / MONICA NUÑEZ	RESPONSABLE SGI	HELENA GONZALEZ HERNANDEZ	CEO	
	RESPONSIBLE MEDIOAMBIENTE, CALIDAD Y PRL		DIRECTORA EJECUTIVA	
	HEAD OF ENVIRONMENT, QUALITY AND LRP		CHIEF EXECUTIVE OFFICER	
FECHA	01/04/2024	FECHA	01/04/2024	

RELACION DE REVISIONES		
Nº REVISION	FECHA	MOTIVO DE LA REVISION
0	07/02/2023	PRIMER EJEMPLAR
1	01/04/2024	ADAPTACION A LA ISO 45001

## INDICE

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETO	4
3. TERMINOS Y DEFINICIONES	4
4. LA EMPRESA	5
4.1. PRESENTACION	5
4.2. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACION	5
5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACION	6
5.1. COMPRESION DEL CONTEXTO	7
5.2. ALCANCE Y APLICABILIDAD DEL SISTEMA DE GESTION	7
6. LIDERAZGO	8
6.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO	8
6.2. POLITICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (PCMS)	9
6.3. PLAN ESTRATEGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)	9
7. DOCUMENTACION DE REFERENCIA	15

	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

## 1. INTRODUCCION

La responsabilidad social corporativa es uno de los nuevos enfoques estratégicos determinados por las diversas organizaciones en los últimos años. Desde finales de los 90 han ido apareciendo en el panorama internacional diferentes iniciativas, códigos, normas encaminadas a promover un comportamiento de las organizaciones más ético, sostenible y respetuoso con la sociedad y el medioambiente. La mayoría de estos componentes, de carácter voluntario, pretenden promover al desarrollo de políticas y estrategias corporativas que incorporen estos criterios argumentando su necesidad desde diferentes puntos de vista: morales, económicos y sociales.

Bajo este enfoque, las organizaciones procuran minimizar la cantidad de recursos utilizados, mientras que maximiza la creación de valor económico, social y ambiental, y se satisfacen las necesidades y requerimientos de sus partes interesadas (stakeholders). Con esto se pretende lograr un equilibrio entre las dimensiones social, económica y ambiental, para asegurar la continuidad de la organización en el largo plazo.

El Manual de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante MRSC) es un documento que especifica el sistema de gestión de la RSC de una organización, cuyo objetivo es brindar una guía para que la Fundación Forjando Futuros integre la RSC dentro de su estrategia organizacional logrando el fortalecimiento de su identidad corporativa y generando así una percepción positiva en sus grupos de interés donde se potencie su imagen desde sus procesos y proyectos de innovación social.

De esta forma REGUSA tiene la misión de escuchar y responder a las opiniones y necesidades de los grupos de interés, necesitando comunicar y rendir cuentas para satisfacer las necesidades de estos, la proactividad a la hora de comunicar los avances, la cultura de transparencia y la voluntad de mejora, como pilares fundamentales en el éxito de la organizacional.

## 2. OBJETO

Por deseo de la Alta Dirección de REGUSA, estamos trabajando en el campo de defensa y promoción de los derechos humanos, fortalecimiento de capacidades y empoderamiento, incidencia pública, mejoramiento de condiciones de vida, infraestructura, saneamiento, sostenibilidad y medio ambiente, entre otros, en lugares y con comunidades en situación de vulneración de derechos, siempre enmarcados en enfoques de derechos y diferenciales, entre ellos el de equidad de género y los objetivos de desarrollo sostenible ODS.


Nuestras acciones se centran en el fortalecimiento de capacidades de las comunidades y buscan la sostenibilidad y la incidencia social y política que permita una vida más justa y equitativa para todas las personas. Por ello actuamos bajo los preceptos de desarrollo sostenible, el enfoque de derechos, y la aplicación de forma transversal de enfoques diferenciales de género, diversidad funcional, ambiental, territorial, etario, entre otros.

## 3. TERMINOS Y DEFINICIONES

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC):** La Responsabilidad Social Corporativa se puede definir como la integración voluntaria de diversas entidades como el gobierno, las empresas y la sociedad en las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surge de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés.

Así pues, las RSC es una nueva forma de dirigir las empresas en la que se tiene en cuenta el impacto que genera sus actividades, tanto en sus trabajadores o grupos de interés como en el ámbito social, económico o medioambiental.



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

## 4. LA EMPRESA

### 4.1. PRESENTACION

REGUSA existe como tal desde 1982 pero su origen se remonta a casi 50 años en el pasado. En principio se creó una empresa modesta, convirtiéndose posteriormente en el grupo Ecovidal, una de las principales empresas de reciclaje de la Comunidad de Madrid, todo esto gracias al esfuerzo y dedicación de hijos y nietos.

En el año 1982, se crea REGUSA, y se decide ampliar sus líneas de negocio recuperando chatarra, metal y otros productos férricos, situando su actividad en la zona del corredor del Henares, con sede en la provincia de Guadalajara, fue entonces cuando se convirtió en empresa independiente.

Con el paso de los años, viendo las necesidades del mercado, amplió su actividad, convirtiéndose en la principal empresa de la zona en el alquiler de contenedores, auto-compactadores así como el transporte de residuos sólidos urbanos.

Actualmente REGUSA, está dirigida por la tercera generación de la familia, más concienciada con el Medio Ambiente, y teniendo a su favor los años de experiencia, así como el uso de nuevas tecnologías, pero todo ello sin perder su esencia de empresa familiar.

Debido al crecimiento de la empresa y las necesidades actuales REGUSA cuenta desde el año pasado con dos centros de trabajo ubicados ambos en el mismo polígono en las siguientes direcciones:

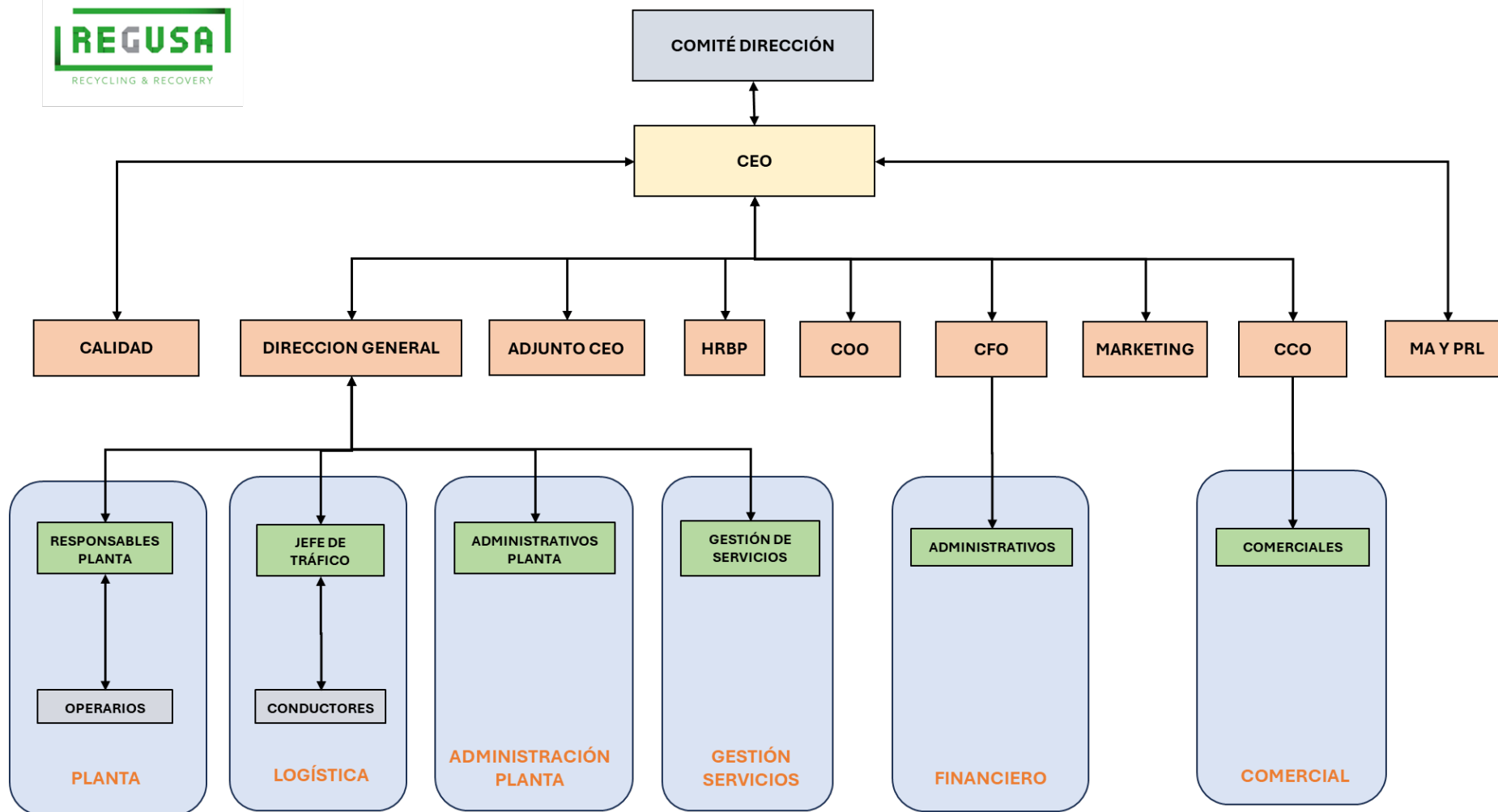
- Sede central: Calle Nunneaton nº 3, Pol. Ind. Henares. 19004 Guadalajara (Guadalajara).
- Calle Vasco Nuñez de Balboa 22, parcelas 42-44. 19180 Marchamalo (Guadalajara).


### 4.2. ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACION

En este apartado se describe la estructura organizativa de la empresa a la vez que se indican las funciones y responsabilidades que corresponden a cada parte de la organización descrita dentro del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así pues, se ha modificado recientemente el Organigrama de la empresa, quedando de la siguiente manera y difundido por la Alta Dirección de manera que se asegure que dichas responsabilidades y autoridades se asignen, se comuniquen y se entiendan en toda la organización. Además dicho ORGANIGRAMA está disponible y visible para todas las partes interesadas de la organización referentes a los empleados de la misma en la reciente plataforma digital de Recursos Humanos **ENDALIA**:





	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

## 5. CONTEXTO DE LA ORGANIZACION

### 5.1. COMPRESION DEL CONTEXTO

REGUSA determina las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito y su dirección estratégica y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión.

Para ello desde REGUSA. se lleva a cabo un análisis permanente de su entorno.

#### Externo: Relacionado con aspectos de tipo:

- Legales: Identificando y analizando los principales cambios legales que pueden afectar a los bienes y servicios de la organización y a las operaciones que la organización lleva a cabo.
- Tecnológicos: Identificando y analizando los principales aspectos tecnológicos presentes y futuros que puedan afectar a los bienes y servicios de la organización y a las operaciones que la organización lleve a cabo.
- Competitivos: Identificando y analizando los principales competidores, presentes y futuros, sin menosprecio alguno.
- Mercado: Identificando, analizando y anteponiéndonos a los principales cambios y variaciones en el mercado, asociados a variaciones en los gustos de los clientes, cambios en la tecnología...
- Cultural: Identificando y analizando los principales aspectos culturales que pueden afectar a los bienes y servicios de la organización y a las operaciones que la organización lleva a cabo.
- Social: Identificando y analizando los principales aspectos sociales que pueden afectar a los bienes y servicios de la organización y a las operaciones que la organización lleva a cabo.
- Económico: Identificando y analizando los principales aspectos económicos presentes y futuros que puedan afectar a los bienes y servicios de la organización y a las operaciones que la organización lleva a cabo.

#### Interno: Relacionado con aspectos de tipo:

- Valores: Que rigen a la organización
- Conocimientos: Que atesoran a su personal y que existe la posibilidad de que no esté siendo utilizado al 100%.
- Desempeño: Desarrollo de sistemáticas y respeto de las mismas; por otro lado, objeto de la norma ISO 9001.


REGUSA., con carácter anual, lleva a cabo la determinación de las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito (incluyendo la determinación de las partes interesadas pertinentes al sistema) y su dirección estratégica y que afectan a su capacidad para lograr los resultados previstos de su sistema de gestión de la calidad durante la revisión del sistema por la Dirección.

### 5.2. ALCANCE Y APLICABILIDAD DEL SISTEMA DE GESTION

El alcance de esta implantación y su posterior certificación comprende las siguientes actividades:

- Gestión de Residuos no peligrosos, englobando las tareas de transporte, almacenamiento, clasificación y valorización.
- Transporte de residuos peligrosos
- Prestación de servicios de contenedores/compactadores.



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	<b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>

El sistema es aplicable por el momento a las actividades desarrolladas por REGUSA en sus instalaciones ubicadas en Calle Nunneaton 3, P.I. El Henares de Guadalajara, así como los servicios prestados en instalaciones del cliente y durante el traslado hasta dichas instalaciones.

No son de aplicación al alcance del sistema los siguientes puntos de la norma de referencia ISO 9001:

- Punto 8.3. Diseño y Desarrollo: Este requisito no es de aplicación, ya que los trabajos realizados por REGUSA se desarrollan en función de los requisitos preestablecidos por los clientes.
- Punto 8.5.1. Validación de los procesos de producción y de la prestación del servicio: Los procesos relacionados con la prestación del servicio, pueden verificarse mediante actividades de seguimiento y medición anteriores (p.ej: supervisión visual, por parte del personal técnico cualificado para tal fin, de la correcta segregación de los residuos) antes de la finalización de la prestación del servicio.

Dicha exclusión no afecta a la capacidad o responsabilidad de la organización para proporcionar productos acordes a los requisitos legales, reglamentarios y del cliente.

Queda excluido del alcance del sistema la actividad de centro autorizado de vehículos fuera de uso y la otra planta de Regusa recientemente abierta ubicada en el municipio de Marchamalo a unos metros de la sede actual. A pesar de esto, se han considerado los aspectos ambientales de esta actividad ya que parte de los procesos se realizan en las mismas instalaciones.

## 6. LIDERAZGO

### 6.1. LIDERAZGO Y COMPROMISO

La Alta Dirección de REGUSA., es la máxima responsable en el desarrollo e implementación de su Sistema de Gestión de la Calidad y el Medioambiente y de que éste mejore continuamente. Para asegurar esto:


- la Dirección comunica a todos los empleados mediante unos canales establecidos, la necesidad de satisfacer, determinar y cumplir las necesidades del cliente
- también desarrolla una POLÍTICA y unos OBJETIVOS reales, medibles y coherentes con la realidad de la organización y las necesidades del cliente.
- POLÍTICA que es comunicada, entendida y aplicada dentro de la organización
- asegura la integración de los requisitos del sistema de gestión de la calidad por procesos
- igualmente es responsable de asignar los recursos necesarios para implantar este SGCM y revisarlo periódicamente para verificar si se están alcanzando los objetivos y el buen funcionamiento del sistema
- promueve la toma de conciencia del enfoque basado en procesos
- comunica a la organización su compromiso con el presente SGC, la importancia de un sistema de gestión de calidad eficaz y conforme con los requisitos SGC,
- asegura que el SGC logre los resultados previstos,
- involucra, dirige y apoya a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema
- promueve la mejora continua
- apoya otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo aplicado a sus áreas de responsabilidad.

La organización ha diseñado el Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente teniendo en cuenta los requisitos del cliente, la comunicación con éste y la medida de su satisfacción.

Como evidencia de tal circunstancia desde REGUSA, se ha desarrollado e implantado el P-09 Seguimiento y Medición para la detección y posterior gestión de las reclamaciones de clientes, un procedimiento de "PRESTACIÓN DEL SERVICIO" y un "PROCEDIMIENTO COMERCIAL" para garantizar unas correctas y eficientes relaciones y gestiones con todos nuestros servicios.





	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

## 6.2. POLITICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (PCMS)

La POLITICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD (PCMS) está expresada por la Alta Dirección y archivada en los documentos del Sistema para asegurar que es adecuada a la organización, al contexto de la organización, e incluye el compromiso de mejora continua. Esta POLÍTICA es la base para establecer los OBJETIVOS de calidad y medioambiente, es entendida y comunicada a toda la organización y se revisa periódicamente.

La POLÍTICA está disponible a todas las partes pertinentes y ha sido comunicada, para el entendimiento y aplicación en la organización.

- Las autoridades quedan definidas por la Alta Dirección de REGUSA, por medio del ORGANIGRAMA.
- La gerencia nombra a RAQUEL BARRA como RSGI. Los roles y responsabilidades quedan definidos por la Dirección de REGUSA, en los registros PERFILES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, comunicado y archivado.

Así tiene definidas responsabilidades y competencias para todo el personal que dirige, realiza y verifica cualquier trabajo que incide sobre la calidad del servicio prestado, como se explica en el P-03 Gestión de Talento y RR.HH.

## 6.3. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PSST)

La POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PCMS) está expresada por la Alta Dirección y archivada en los documentos del Sistema para asegurar que es adecuada a la organización, al contexto de la organización, e incluye el compromiso de mejora continua. Esta POLÍTICA es la base para establecer los OBJETIVOS de seguridad y salud en el trabajo, es entendida y comunicada a toda la organización y se revisa periódicamente.

La POLÍTICA está disponible a todas las partes pertinentes y ha sido comunicada, para el entendimiento y aplicación en la organización.

- Las autoridades quedan definidas por la Alta Dirección de REGUSA, por medio del ORGANIGRAMA.
- La gerencia nombra a MONICA NUÑEZ como RSST. Los roles y responsabilidades quedan definidos por la Dirección de REGUSA, en los registros PERFILES, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES, comunicado y archivado.

Así tiene definidas responsabilidades y competencias para todo el personal que dirige, realiza y verifica cualquier trabajo que incide sobre la calidad del servicio prestado, como se explica en el P-03 Gestión de Talento y RR.HH.

## 6.4. PLAN ESTRATEGICO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC)

El **Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** de REGUSA parte de la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) u Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por la Agenda 2030 de Naciones Unidas- dentro de los objetivos de desarrollo corporativo definidos en el Plan de Negocio.

Para definir el Plan Estratégico de RSC, REGUSA opera de las siguientes maneras:

- Analiza los objetivos de desarrollo sostenible;



- Lleva a cabo el análisis de los riesgos y medidas activadas por la empresa para mitigar los riesgos existentes;
- Examina cualquier Política de Sostenibilidad ya mantenida por la empresa;
- Propone una Estrategia de Sostenibilidad y define un Programa para la implementación de la Estrategia (en línea con el Plan de Inversiones).
- REGUSA también apoya la creación de un Grupo de Trabajo dedicado dentro de la empresa, que es responsable de implementar el Plan.

En este sentido REGUSA ha puesto en marcha una serie de iniciativas relacionadas con los ODS 3, 10, 12 Y 13.

- ODS 3: Colaboración con las fundaciones NIPACA y CTNNB1.
- ODS 10: Colaboración con los proyectos de empleo Las Encinas, Nuestra Señora de la Salud.
- ODS 12: Participación en el proyecto APP Balanza
- ODS 13: Co-financiación del proyecto de Santiago Sánchez Cogedor.




# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



## **OBJETIVO 3: GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR PARA TODOS EN TODAS LAS EDADES**



Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.

	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	<b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>

Actualmente, el mundo se enfrenta a una crisis sanitaria mundial sin precedentes; la COVID-19 está propagando el sufrimiento humano, desestabilizando la economía mundial y cambiando drásticamente las vidas de miles de millones de personas en todo el mundo.

Antes de la pandemia, se consiguieron grandes avances en la mejora de la salud de millones de personas. En concreto, estos grandes avances se alcanzaron al aumentar la esperanza de vida y reducir algunas de las causas de muerte comunes asociadas con la mortalidad infantil y materna. Sin embargo, se necesitan más esfuerzos para erradicar por completo una gran variedad de enfermedades y abordar un gran número de problemas de salud, tanto constantes como emergentes.

A través de una financiación más eficiente de los sistemas sanitarios, un mayor saneamiento e higiene, y un mayor acceso al personal médico, se podrán conseguir avances significativos a la hora de ayudar a salvar las vidas de millones de personas.

Las emergencias sanitarias, como la derivada de la COVID-19, suponen un riesgo mundial y han demostrado que la preparación es vital. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo señaló las grandes diferencias relativas a las capacidades de los países para lidiar con la crisis de la COVID-19 y recuperarse de ella. La pandemia constituye un punto de inflexión en lo referente a la preparación para las emergencias sanitarias y la inversión en servicios públicos vitales del siglo XXI.

#### **OBJETIVO 10: REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES**



Reducir las desigualdades y garantizar que nadie se queda atrás forma parte integral de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.


La desigualdad dentro de los países y entre estos es un continuo motivo de preocupación. A pesar de la existencia de algunos indicios positivos hacia la reducción de la desigualdad en algunas dimensiones, como la reducción de la desigualdad de ingresos en algunos países y el estatus comercial preferente que beneficia a los países de bajos ingresos, la desigualdad aún continúa.

La COVID-19 ha intensificado las desigualdades existentes y ha afectado más que nadie a los pobres y las comunidades más vulnerables. Ha sacado a la luz las desigualdades económicas y las frágiles redes de seguridad social que hacen que las comunidades vulnerables tengan que sufrir las consecuencias de la crisis. Al mismo tiempo, las desigualdades sociales, políticas y económicas han amplificado los efectos de la pandemia.

En el frente económico, la pandemia de la COVID-19 ha aumentado significativamente el desempleo mundial y ha recortado drásticamente los ingresos de los trabajadores. La COVID-19 también pone en riesgo los escasos avances que se han conseguido en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres durante las últimas décadas. Prácticamente en todos los ámbitos, desde la salud hasta la economía, desde la seguridad hasta la protección social, los efectos de la COVID-19 han agravado la situación de las mujeres y las niñas simplemente como consecuencia de su sexo.


Las desigualdades también están aumentando para las poblaciones vulnerables en países con sistemas sanitarios más deficientes y en países que se enfrentan a crisis humanitarias existentes. Los refugiados y los migrantes, así como los pueblos indígenas, los ancianos, las personas con discapacidad y los niños se encuentran especialmente en riesgo de ser excluidos. Además, el discurso de odio dirigido a los grupos vulnerables está en



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

aumento.



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	<b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>

**OBJETIVO 12: GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES**



El consumo y la producción mundiales (fuerzas impulsoras de la economía mundial) dependen del uso del medio ambiente natural y de los recursos de una manera que continúa teniendo efectos destructivos sobre el planeta.

El progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro los mismos sistemas de los que depende nuestro desarrollo futuro (y ciertamente, nuestra supervivencia).

Estos son algunos hechos y cifras:

Cada año, se estima que un tercio de toda la comida producida (el equivalente a 1300 millones de toneladas con un valor cercano al billón de dólares) acaba pudriéndose en los cubos de basura de los consumidores y minoristas, o estropeándose debido a un transporte y unas prácticas de recolección deficientes.

Si todo el mundo cambiase sus bombillas por unas energéticamente eficientes, se ahorrarían 120 000 millones de dólares estadounidenses al año.


En caso de que la población mundial alcance los 9600 millones de personas en 2050, se podría necesitar el equivalente a casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales necesarios para mantener los estilos de vida actuales.

La pandemia de la COVID-19 ofrece a los países la oportunidad de elaborar planes de recuperación que reviertan las tendencias actuales y cambien nuestros patrones de consumo y producción hacia un futuro más sostenible.

El consumo y la producción sostenibles consisten en hacer más y mejor con menos. También se trata de desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental, aumentar la eficiencia de recursos y promover estilos de vida sostenibles.

El consumo y la producción sostenibles también pueden contribuir de manera sustancial a la mitigación de la pobreza y a la transición hacia economías verdes y con bajas emisiones de carbono.



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	<b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>

**OBJETIVO 13: ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS**



El 2019 fue el segundo año más caluroso de todos los tiempos y marcó el final de la década más calurosa (2010-2019) que se haya registrado jamás.

Los niveles de dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) y de otros gases de efecto invernadero en la atmósfera aumentaron hasta niveles récord en 2019.


El cambio climático está afectando a todos los países de todos los continentes. Está alterando las economías nacionales y afectando a distintas vidas. Los sistemas meteorológicos están cambiando, los niveles del mar están subiendo y los fenómenos meteorológicos son cada vez más extremos.

A pesar de que se estima que las emisiones de gases de efecto invernadero caigan alrededor de un 6 % en 2020 debido a las restricciones de movimiento y las recesiones económicas derivadas de la pandemia de la COVID-19, esta mejora es solo temporal. El cambio climático no se va a pausar. Una vez que la economía mundial comience a recuperarse de la pandemia, se espera que las emisiones vuelvan a niveles mayores.

Es necesario tomar medidas urgentes para abordar tanto la pandemia como la emergencia climática con el fin de salvar vidas y medios de subsistencia.

El Acuerdo de París, aprobado en 2015, aspira a reforzar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático manteniendo el aumento global de la temperatura durante este siglo muy por debajo de 2 grados Celsius con respecto a los niveles preindustriales. El acuerdo también aspira a reforzar la capacidad de los países para lidiar con los efectos del cambio climático mediante flujos financieros apropiados, un nuevo marco tecnológico y un marco de desarrollo de la capacidad mejorado.



	<b>Otros Documentos del SGI</b>	<b>Código: MRSC</b> <b>Fecha: 01/04/24</b> <b>Versión: 01</b> <b>Página 2 de 19</b>
	<b>MANUAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	

## 7. DOCUMENTACION DE REFERENCIA

DOCUMENTACION DE REFERENCIA		
CODIGO	PROCEDIMIENTO AFECTADO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
PCMS	Otros Documentos del SGI	Política de Calidad, Medio Ambiente y Sostenibilidad
PSST		Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
MGI		Manual de Gestión Integrado
MRSC		Manual de Responsabilidad Social Corporativa
CE		Código Ético
MP		Mapa de Procesos
P-03	P-03 Gestión de Talento y RR.HH	N/A

