

CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

UNA CONSULTA INTEGRAL



Pacto Mundial
Red Española

Una consulta integral de la Red Española
del Pacto Mundial para:



Redacción y coordinación de la Red Española

Cristina Sánchez. Directora ejecutiva

Javier Molero. Director de proyectos y Agenda 2030

Vanesa Rodríguez. Directora de comunicación y relaciones institucionales

Rubén Carricondo. Responsable de Agenda 2030 y análisis de sostenibilidad

Elsa Castillo. Responsable de reporting

Ángela Cámara. Responsable de medioambiente e igualdad

Victoria Esteban. Técnica de comunicación estratégica

Carmen Leiva. Técnica de reporting y proyectos

Arantxa Lorenzo. Responsable de comunicación estratégica

CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

UNA CONSULTA INTEGRAL

NOVIEMBRE, 2020.



Pacto Mundial
Red Española

Una consulta integral de la Red Española
del Pacto Mundial para:



CONSULTA EMPRESARIAL PARA LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN EL SECTOR EMPRESARIAL ESPAÑOL: 5 AÑOS DE COMPROMISOS CORPORATIVOS



BRECHA ENTRE LOS COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS Y LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

AFIRMA CONTAR CON UNA POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD O RSE

47%

SOLO EL **27%** FORMA A SUS EMPLEADOS Y EMPLEADAS EN ÁMBITOS DE LA SOSTENIBILIDAD

ES NECESARIO AUMENTAR EL TRABAJO DE PYMES Y AUTÓNOMOS EN ODS

UN **39%** DE LAS PYMES Y UN **60%** NO LLEVA A CABO NINGUNA MEDIDA DE IMPLANTACIÓN RELACIONADA CON LOS ODS

LAS MEDIDAS MÁS IMPLANTADAS SON LAS DE CONCILIACIÓN LABORAL E IGUALDAD

EL **62%** CUENTA CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FLEXIBILIDAD HORARIA Y TELETRABAJO

AUMENTA EL CONOCIMIENTO EMPRESARIAL DE LA AGENDA 2030

81%

DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS CONOCE LOS ODS

EXISTE CAPACIDAD DE IMPACTO DE LAS EMPRESAS SOBRE LOS ODS

89%

AFIRMA QUE SU ACTIVIDAD PUEDE TENER IMPACTO EN LOS ODS

SE IDENTIFICAN LOS ODS ESTRATÉGICOS, PERO HAY POCa FORMACIÓN, OBJETIVOS Y MEDICIÓN

48%

AFIRMA IDENTIFICAR SUS ODS PRIORITARIOS



La igualdad de género es el área más trabajada por las empresas

SECTORES MÁS AVANZADOS: HAN IDENTIFICADO SUS ODS PRIORITARIOS

76%

DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DEL MEDIOAMBIENTE

75%

DE LAS DEL SECTOR ENERGÉTICO

73%

DE LAS DEL SECTOR DE UTILIDADES

6 EJES DE ACTUACIÓN PARA ACELERAR LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A LOS ODS

CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030: 10 AÑOS PARA ALCANZAR LA TRANSFORMACIÓN EMPRESARIAL

LAS EMPRESAS ESPERAN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

56% INCENTIVOS PARA LAS EMPRESAS QUE CONTRIBUYAN A LOS ODS

45% MEDIDAS CONCRETAS PARA QUE LAS PYMES INTEGREN EL MARCO

42% REQUIERE MÁS RECURSOS Y HERRAMIENTAS

EL **45%** IDENTIFICA LA FALTA DE RECURSOS COMO EL PRINCIPAL OBSTÁCULO PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

50,77% DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y EL
46,46% DE LAS GRANDES CORPORACIONES:
ESPACIOS DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN
MULTISTAKEHOLDER

EL **43%** SE COMPROMETE A IMPLEMENTAR LOS ODS EN LA ESTRATEGIA DE SU COMPAÑÍA PARA CONTRIBUIR AL ÉXITO DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

EL **59%** CONSIDERA QUE LA COVID-19 NO AFECTARÁ O AFECTARÁ DE FORMA POSITIVA A LA INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD EN SU COMPAÑÍA



LAS EMPRESAS VEN BENEFICIOS EN IMPLEMENTAR LOS ODS



58%

FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS

61%

MEJORA DE LA GESTIÓN INTERNA DE LA SOSTENIBILIDAD

69%

MEJORA DE LA REPUTACIÓN E IMAGEN

82%

INCREMENTO DE LA RESILIENCIA DE LA COMPAÑÍA



LAS EMPRESAS PIENSAN QUE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEBERÍA PRIORIZAR:

44%

LUCHA CONTRA CAMBIO CLIMÁTICO

34%

COMBATIR LA CORRUPCIÓN

25%

FOMENTO DEL CONSUMO SOSTENIBLE

24%

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN



1. ODS COMO MARCO PARA LA RECUPERACIÓN
2. FINANZAS SOSTENIBLES

3. DIMENSIÓN NORMATIVA
4. INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LAS PYMES

5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS
6. COMPROMISOS CUANTIFICABLES

Entidades que han participado en los workshops:

Pequeñas, medianas empresas, micropymes y autónomos/as:

114 Espacio Creativo, S.L.U - 1A Ingenieros Agroamb Prodalt S.L. - Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, S.A. - Aguas y Saneamientos de Torremolinos, S.A. - Aigües Sabadell - Alain Afflelou España, S.A.U. - Alma Carraovejas S.L.U. - Aspromanis Servicios - Atrevia - Autoridad Portuaria de Cartagena - Autoridad Portuaria de Huelva - Besarte - Bestmedic, S.L. - Canvas Estrategias Sostenibles - Castell de Raymat - CERTEX Instituto de Certificación - Colegio De Graduados en Cooperativismo y Mutualismo - Ejaso ETL global - Faconauto - Gabeiras y Asociados - Grupo Gesor - Hospital de Molina - Innovaris, S.L. - Inteco Ahorro y Calidad SL - Iturcemi Ingeniería - Marla Bojorge Abogado MB - MAS Business - My Way Meaningful Hotels (Gestión de Hoteles y Complejos Turísticos SL) - Nechi Group - Pharmadus Botanicals SL - Quadpack - Reciclados y demoliciones San Juan, S.L. - Revenga Smart Solutions (Revenga Ingenieros, S.A.) - Solabria sociedad cooperativa - Suministros Eléctricos Industriales Anton Teixidó S.A. - Supracafe S.A. - Tarannà Viajes - Tinkle.

Grandes empresas:

Abertis Infraestructuras - Accenture - Acciona - Adif - Alcampo - Atlantic Copper, SLU - Baleària - Bankia - BBVA - Coca-Cola Iberia - Consum S Coop V - DKV Seguros - EDP España - Endesa - FCC - Grupo Iberostar - Grupo Servicio Móvil - Iberdrola - Ilunion, Grupo Social ONCE - Inditex - Laboratorios Menarini, S.A. - Leroy Merlin - Mapfre - Mondragon - Naturgy - NH Hotel Group - Nueva Pescanova - PwC - Quironsalud - Red Eléctrica de España - Red Social Koopera - Repsol - Roca - Sacyr - SanLucar Group - Sat 2803 Trops - Siemens - Solunion Seguros - Suez - Telefónica - Unilever España - Vodafone - Zurich.

Organizaciones empresariales y expertos/as que han participado en los workshops:

Alberto Andreu (Atrevia) - Alfredo Azabal (REDS) - Ana Lite (Instituto de la Mujer) - Carmen Aparicio (CEOE) - Cesar García (UPTA) - David Padrón, (Gobierno Canarias) - Germán Granda (Forética) - Javier Garayoa (Spainsif) - Joaquín Nieto (OIT) - Joan Fontrodona (IESE) - Joaquín Garralda (IE) - Jorge Barrero (COTEC) - José Carlos González (CCOO) - Juan Antonio Pedreño (CEPES) - Juan Manuel Sánchez Terán (Dirección General de RSE, Ministerio de Empleo) - Marcos González (Corresponsables) - María Peña (ICEX) - María Pérez (Instituto Aragonés de Fomento) - Marta Contreras (Unicef) - Marta de la Cuesta (UNED) - Miwi Clavera (DIRSE) - Rodolfo Gijón Von Kleist (CEPYME) - Silvia Fernández Caleyá (ICO).

Entidades que han colaborado en la difusión de la consulta:

Accenture - Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial - Agroamb Prodalt - ARPA Equipos Móviles de Campaña - Atrevia - Auchan - Cámara de comercio - CEOE - CEOE Baleares - CEPES - CEPYME - Club Asturiano de Calidad - Consejo General Colegios de Economistas - Corresponsables - DIRSE - Ecodes - El Economista - Endesa - Forética - Foro ADR - Fruits de Ponent - Fundación Adecco - Fundación Novia Salcedo - Grupo Antolín-Irausa - Grupo Iberostar - Instituto Aragonés de Fomento - ICEX - ICO - IE University - IESE - Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial - Mapfre - Nechi Group - Practica ODS - PRISA - Quirón Salud - Revista Alimentaria - Spainsif - Suez - Supracafé - Unión Profesional.



ÍNDICE

01

Introducción:
una década y una estrategia decisiva
Pág. 8

02

Resumen ejecutivo
Pág. 10

03

Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español:
5 años de compromisos corporativos
Pág. 16

- 3.1. Análisis del estado actual de implantación.
Pág. 17
- 3.2. Principales conclusiones y prioridades a futuro.
Pág. 32

04

Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial
Pág. 36

- 4.1. Análisis de las contribuciones a la Estrategia de Desarrollo Sostenible.
Pág. 37
- 4.2. Principales expectativas y compromisos.
Pág. 56

05

6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS
Pág. 60

06

Casos empresariales: inspirando a la movilización, la innovación y la ambición
Pág. 72

- 6.1. Buenas prácticas de empresas españolas.
Pág. 74
- 6.2. Compromisos cuantificables de impacto.
Pág. 92

07

Anexos
Pág. 100

- Anexo 7.1. Metodología.
Pág. 101
- Anexo 7.2. Datos adicionales por tipo y naturaleza de empresa.
Pág. 105

01

Introducción: una década y una estrategia decisiva.

La Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 es un documento muy esperado en nuestro país desde que en el ámbito de la Administración General del Estado se empezaron a dar pasos para construir un país verdaderamente alineado con la Agenda 2030. Entre los meses de septiembre y noviembre de este año 2020, la Secretaría de Estado para la Agenda 2030 ha encargado a la Red Española del Pacto Mundial una consulta integral para que el sector privado pueda contribuir a esta Estrategia, que quiere ser inclusiva, participativa, multiactor y multinivel.



01. Introducción: una década y una estrategia decisiva

Este documento recoge las aportaciones, fortalezas y nivel de implantación que tienen las empresas españolas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). También las carencias que se encuentran en este camino, así como las necesidades que esperan que esta Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 pueda cubrir. Un proceso participativo, ambicioso, pero necesario, para dar opciones de participación al sector empresarial, agente fundamental para el cumplimiento de los ODS. Proceso que, irremediablemente se ha visto marcado por la situación económica y social en que nos encontramos, una vez irrupida la pandemia provocada por la COVID-19. Aun así, los resultados son fidedignos: las prioridades que afloran son las que se esperaban mayoritariamente; el sentido de la urgencia en las soluciones no sustituye a las medidas verdaderamente importantes y en todos los casos se mantiene la necesidad imperiosa de transformar, que no de reconstruir.

Este ejercicio también coincide con el estreno de la Década de Acción en ODS: un llamamiento mundial a gobiernos, empresas y sociedad civil para que intensifiquen su acción sobre los ODS realizado por el Secretario General de Naciones Unidas, Antonio Guterres. Esta década estará caracterizada por tres pilares: la movilización, el aumento de la ambición y las soluciones innovadoras. De todo esto se ha hablado en este proceso de consulta integral. El primer paso ha sido identificar los retos que existen, según el marco de los ODS, porque la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 será un proyecto de país que pretende identificar prioridades en función de estos retos. Al mismo tiempo, busca dar continuidad a las transformaciones necesarias. También se han señalado medidas dirigidas al sector empresarial que la Estrategia debería tener en cuenta, según sus propios protagonistas. Sin olvidar las fortalezas y debilidades que tienen nuestras empresas desde un punto de vista global, pero

también con el foco del presente. Esto ha permitido construir consensos y también apuntar disensiones.

Lo que hay en estas páginas es la fotografía de la búsqueda por parte de nuestras empresas del progreso económico, social y ambiental. Con su contexto previo y con su futuro próximo, algo incierto. Una fotografía con un pie de página unánime: estamos ante una oportunidad. Oportunidad de garantizar la solvencia de las empresas sostenibles para que tengan recorrido a largo plazo. Oportunidad de reconstruir incluyendo la variable de la sostenibilidad de la forma más amplia posible. Oportunidad de perfilar un sector empresarial menos vulnerable y más resiliente que traccione y acompañe a un proyecto de país con las mismas características. Y, sobre todo, una oportunidad de trasladar el espíritu de esta colaboración, generosa y con miras de futuro, al trabajo de todas y todos.

Para las que empresas que no han podido estar en este proceso, esto es también una invitación: a emprender acciones a favor de la Agenda 2030, la agenda de la humanidad; a unirse al movimiento transformador de empresas que encuentra oportunidades de negocio en el desarrollo sostenible; a liderar en su sector, en su comunidad o en su región una manera diferente de hacer negocios; a utilizar su poder de comunicación con sus empleados/as, proveedores y clientes en la aplicación de soluciones innovadoras que no dejen a nadie atrás; a colaborar con otros, incluidos con lo que nunca lo han hecho, para dar una respuesta colectiva a la reconstrucción, a la continuidad de los negocios y al futuro de nuestra sociedad y nuestro planeta.



02

Resumen ejecutivo

La Red Española del Pacto Mundial junto con la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España han realizado un **proceso integral de consulta con el sector empresarial español** con el objetivo de contribuir a la próxima **Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030**. Esta será el marco para la acción durante los próximos 10 años para implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas en España. Identificará las prioridades y orientará las políticas y actuaciones necesarias para emprender las transformaciones que el desarrollo sostenible demanda y abordar la reconstrucción del país tras la crisis causada por la COVID-19.

02. Resumen ejecutivo

La Red Española del Pacto Mundial ha realizado este informe cumpliendo así con el mandato de la Asamblea General de Naciones Unidas a las Redes Locales del Pacto Mundial para articular la contribución de las empresas a la Agenda 2030 a nivel local. Este ejercicio tiene como antecedente el informe *Las empresas españolas ante la Agenda 2030*¹, que recogía el posicionamiento de partida de las empresas españolas respecto a la Agenda 2030 y que sirvió para considerar la dimensión empresarial en el *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030*².

Los objetivos del proceso integral de consulta han sido: por un lado, **conocer el grado de implantación de los ODS** en el conjunto del sector empresarial español y, por otro, conocer las **aportaciones y los compromisos de las empresas españolas** respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Este proceso se ha vertebrado a través de las siguientes acciones:

- **Consulta empresarial:** se realizó una consulta masiva online dirigida al tejido empresarial español y articulada a través de una plataforma digital. El objetivo de la consulta fue conocer el grado de implementación de la Agenda 2030 en el tejido empresarial español y recoger contribuciones para la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible. Esta estuvo abierta durante 32 días, del 26 de agosto al 30 de septiembre de 2020. Durante el periodo en que estuvo abierta se recibieron un total de 1923 respuestas, de las cuales un total de 1407 son respuestas válidas.
- **Workshops empresariales sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible:** se celebraron los días 14 y 15 de octubre de 2020 tres

workshops: uno con pymes, microempresas y autónomos/as, otro con grandes corporaciones y un último con expertos del ámbito de la sostenibilidad. El objetivo de estos workshops fue contrastar de forma cualitativa la información recabada en la consulta cuantitativa, fomentar el intercambio de experiencias y visiones sobre las transformaciones y desafíos que enfrentan las empresas y obtener contribuciones adicionales y de carácter más práctico respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. En los workshops han participado 85 empresas y 25 expertos.

- **Informe de conclusiones:** con las aportaciones de la consulta cuantitativa y los workshops cualitativos, la Red Española del Pacto Mundial ha elaborado el presente informe que recoge las principales contribuciones del sector empresarial español a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y además analiza el estado de implementación de la Agenda 2030 entre las empresas de nuestro país. Por último, recopila buenas prácticas y compromisos empresariales de impacto en la Agenda 2030 para inspirar a la acción al conjunto del tejido empresarial español.

Los objetivos han sido conocer las aportaciones y los compromisos de las empresas españolas, así como el grado de implantación de los ODS en el sector empresarial

1. Red Española del Pacto Mundial. *Las empresas españolas ante la Agenda 2030*, 2018. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf

2. Gobierno de España. *Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030*, 2018. <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%202030.pdf>

ESTRUCTURA Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL INFORME

El informe *Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Una consulta integral* se divide en tres capítulos más un anexo que recogen todas las dimensiones necesarias para ayudar a integrar la dimensión empresarial en la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030:

1. Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español: 5 años de compromisos corporativos.

En este apartado se recoge un análisis del estado de implantación de los ODS entre las empresas españolas. En él se analizan diferentes ámbitos, desde los ODS más trabajados, hasta las políticas y medidas que están impulsando las organizaciones, así como las fortalezas y debilidades de grandes compañías, pymes y autónomos/as. A través del

diagnóstico inicial se identifican 8 conclusiones y prioridades a considerar en el diseño de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Algunos de los datos más relevantes son:

- El 81% de las empresas consultadas conoce los ODS. En 2018 el porcentaje de empresas españolas que conocían los ODS era del 69%, por lo que se han dado importantes avances en este sentido.
- El 89% de las empresas consultadas afirman que su actividad puede tener impacto en la Agenda 2030.
- El ámbito de la Agenda 2030 que más trabajan las empresas españolas es la igualdad de género (ODS 5), seguido de la salud y el bienestar (ODS 3), la lucha contra el cambio climático (ODS 13) y el empleo decente (ODS 8).
- Un 39% de las pymes consultadas y un 60% de los autónomos/as no lleva a cabo ninguna medida de implantación concreta relacionada con los ODS.

2. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial.

En esta sección se recogen los compromisos y las propuestas de las empresas españolas respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, considerando también los beneficios y obstáculos de las organizaciones para impulsar la Agenda 2030 en mayor grado y cómo ha afectado a las empresas la crisis de la COVID-19. Algunas de las propuestas y compromisos más relevantes son:

- El 43% de las empresas consultadas afirman que pueden incorporar los ODS en la estrategia de su compañía para contribuir al éxito de la Estrategia de Desarrollo Sostenible.
- El 44% de las empresas consultadas considera que hay que priorizar la lucha contra el cambio climático en la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible.



- El 56% de las empresas consultadas proponen que la Estrategia de Desarrollo Sostenible promueva incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS.
- El 82% de las empresas consultadas afirman que la implementación de los ODS puede ayudar a que su compañía sea más resiliente y enfrente mejor futuras crisis como la de la COVID-19.

3. 6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS.

En este último apartado se han identificado seis ejes o ámbitos de actuación que pueden impulsarse en la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible para activar y acelerar las contribuciones empresariales a la Agenda 2030, estos son: los ODS como marco para la recuperación; las finanzas sostenibles; la dimensión normativa; la integración de los ODS en las pymes; el respeto a los derechos humanos y los compromisos cuantificables.

4. Casos empresariales: inspirando a la movilización, la innovación y la ambición.

En este apartado se recogen 34 ejemplos de buenas prácticas y 52 compromisos cuantificables de empresas españolas con impacto en la Agenda 2030. Estas acciones pueden inspirar a otras muchas organizaciones a actuar sobre los tres ámbitos que Naciones Unidas ha identificado en la llamada Década de Acción para acelerar el cumplimiento de la Agenda 2030: movilización, innovación y aumento de la ambición.

5. Anexos.

En los anexos se recoge la metodología de la consulta cuantitativa y datos segmentados, para proporcionar más información por sector, naturaleza de empresa y comunidad autónoma.

La siguiente infografía sintetiza los principales resultados del informe en cada uno de los apartados que lo componen:

Agenda 2030 y empresas españolas: estado de implementación y contribuciones a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.

IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS: CONCLUSIONES Y PRIORIDADES A FUTURO.

1. Aumenta el conocimiento empresarial de la Agenda 2030.
2. Existe capacidad de impacto de las empresas sobre los ODS.
3. Género, salud y clima como ámbitos prioritarios.
4. Se identifican los ODS estratégicos, pero hay poca formación, objetivos y medición.
5. Brecha entre los compromisos de las empresas y la implantación de medidas concretas.
6. Las medidas más implantadas son las de conciliación laboral e igualdad.
7. Es necesario aumentar el trabajo de pymes y autónomos en ODS.
8. Sectores más avanzados, medioambiente, energético y utilidades.

CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030: EXPECTATIVAS Y COMPROMISOS.

1. Cambio climático, corrupción, consumo e igualdad como ámbitos a priorizar.
2. Las empresas españolas piden incentivos, medidas para pymes y herramientas.
3. Las grandes empresas y las públicas piden espacios de colaboración multiactor.
4. Existe el compromiso de implementar los ODS en las estrategias corporativas.
5. La sostenibilidad no se resentirá como consecuencia de la crisis de la COVID-19.
6. La implementación de los ODS en una compañía puede mejorar su resiliencia.
7. Las estrategias corporativas que implementan los ODS ofrecen beneficios a las empresas.
8. Se requieren más recursos para destinarlos a la sostenibilidad.



6 EJES DE ACTUACIÓN PARA ACELERAR LA CONTRIBUCIÓN EMPRESARIAL A LOS ODS

01 | ODS como marco para la recuperación.

02 | Finanzas sostenibles.

03 | Dimensión normativa.

04 | Integración de los ODS en las pymes.

05 | Respeto a los derechos humanos.

06 | Compromisos cuantificables.



03

Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español:

5 años de compromisos corporativos.



3.1.

ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE IMPLANTACIÓN

Tras cinco años desde su aprobación, la Agenda 2030 se ha convertido en el principal marco de referencia para canalizar acciones de sostenibilidad empresarial en nuestro país. Uno de los objetivos de la consulta empresarial es conocer el estado de implantación de este marco entre el sector empresarial español. Para ello, en la consulta se incluyeron cuestiones relativas al conocimiento de la Agenda 2030 por parte de las empresas, a acciones de implementación en ODS y a políticas y medidas llevadas a cabo en temas de sostenibilidad, entre otras cuestiones.



CONOCIMIENTO E IMPACTO EN LA AGENDA 2030

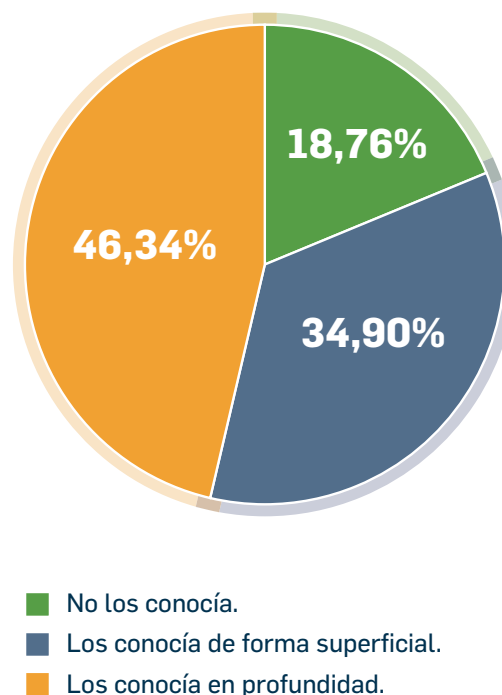
Son ya muchas las empresas españolas que conocen el marco de la Agenda 2030 y que llevan a cabo acciones para contribuir a la consecución de sus Objetivos y metas. Sin embargo, el conocimiento de la Agenda 2030 no es unánime y existe una parte del sector empresarial español que aún no ha oído hablar del marco de Naciones Unidas.

Al ser preguntadas en la consulta empresarial sobre el conocimiento de la Agenda 2030, un 81% de las empresas afirmaron conocer este marco, un 46% en profundidad. Sin duda, cada vez más empresas están sensibilizadas en los Objetivos de la Agenda, y si consideramos el dato de 2018³, el porcentaje ha aumentado de un 69% a un 81% en estos dos últimos años.

81%

De las empresas españolas conocen los ODS

Conocimiento de los ODS



mos/as, de un 56%. Si analizamos únicamente aquellas empresas que conocen este marco en profundidad, las diferencias son mayores y el porcentaje de pymes y autónomos/as se reduce a un 36% y un 23%, respectivamente, cifras que evidencian la falta de penetración de la Agenda 2030 entre muchas empresas de menos de 250 empleados/as.

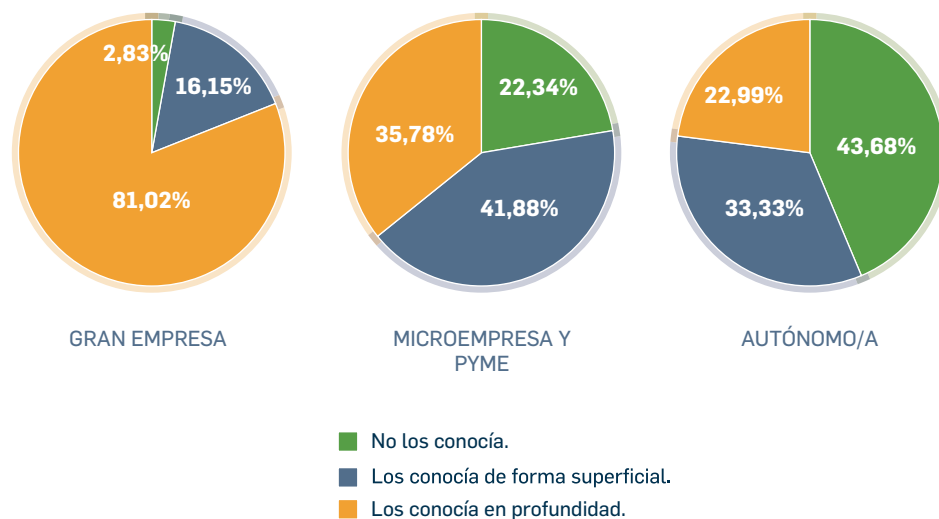
Existen diferencias significativas entre grandes empresas y pymes y autónomos/as.

Las diferencias en función del tamaño son significativas. Prácticamente todas las grandes empresas (97%) son conocedoras de la Agenda 2030. En cambio, entre las pymes el porcentaje es de un 78% y entre los autóno-

3. Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030, 2018.
https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf

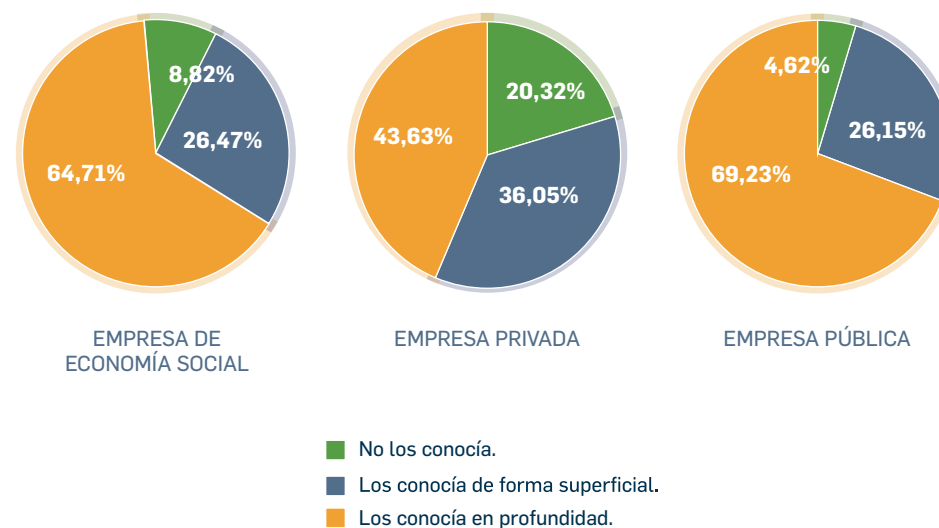
03. Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español: 5 años de compromisos corporativos

Conocimiento de los ODS por tamaño.



Atendiendo a la naturaleza de la empresa, pese a tener una representación mucho menor en la muestra analizada, las empresas de economía social y las públicas se muestran ampliamente conocedoras de la Agenda 2030, con datos por encima del 90%.

Conocimiento de los ODS por naturaleza.



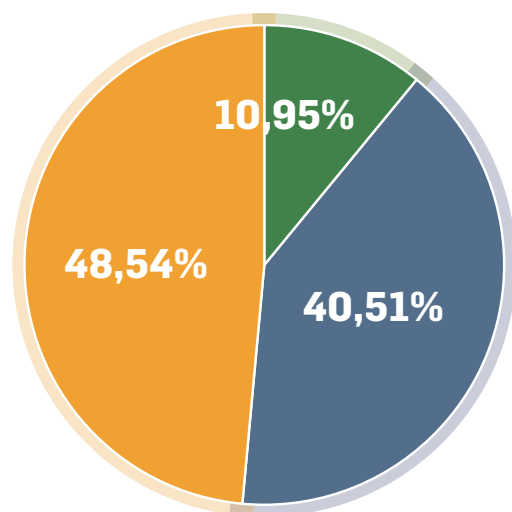
WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Respecto a acciones concretas de sensibilización en ODS que pueden ser efectivas, las empresas han señalado en los workshops: campañas estructuradas que pueden partir de organismos independientes, como el Pacto Mundial, formación a empleados/as, dar visibilidad a buenas prácticas empresariales y formar a los interlocutores de la administración con las empresas.



En la consulta también se preguntó por el impacto del sector empresarial sobre los ODS: un 89% de las empresas españolas afirmaron que sus actividades pueden tener impacto en la Agenda 2030 (un 41% de forma amplia).

Impacto en ODS



- No.
- Sí, levemente.
- Sí, de forma amplia.

Si comparamos estas dos cuestiones, la percepción de impacto de estas empresas y el conocimiento de la Agenda, el porcentaje de empresas que afirman poder tener un impacto en la Agenda 2030 (89%) es prácticamente el doble que el de aquellos que conocen este marco en profundidad (46%). Es decir, son muchas las empresas que tienen la percepción de que sus actividades impactan en la Agenda 2030, pero no tienen un conocimiento exhaustivo del marco.

Muchas empresas son conscientes de los impactos de la Agenda 2030 en su actividad, pero no conocen este marco de forma exhaustiva.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

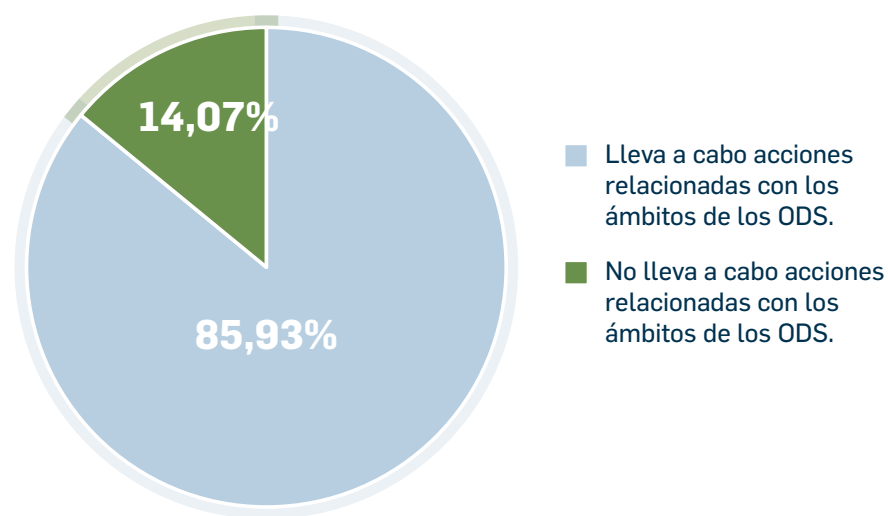
Las empresas en los workshops relacionan en un alto grado la necesidad de tener indicadores claros y un sistema homogéneo y comparable para medir el impacto de sus acciones. La sostenibilidad, según ellos, podrá ser criterio diferencial a la hora de concurrir a concursos públicos, encontrar financiación o comunicarse con sus clientes, cuando sea posible comunicar de manera clara y comparable el impacto de sus acciones.

ACTUACIONES EN LOS ÁMBITOS DE LOS ODS

El sector empresarial está llamado a realizar actuaciones para contribuir a la Agenda 2030 y a cada uno de los Objetivos que contiene. Es fundamental que las empresas identifiquen en qué ODS impactan a través de sus actividades y que trabajen de forma específica en su consecución.

En la consulta empresarial se preguntó a las empresas en qué ámbitos de los ODS trabajaban, por ejemplo, adoptando medidas para luchar contra el cambio climático (ODS 13), fomentando la igualdad de género (ODS 5) o promoviendo la reducción de las desigualdades (ODS 10), entre otros. Como resultado, un 86% de las empresas afirman estar trabajando en alguno de los ámbitos de los ODS.

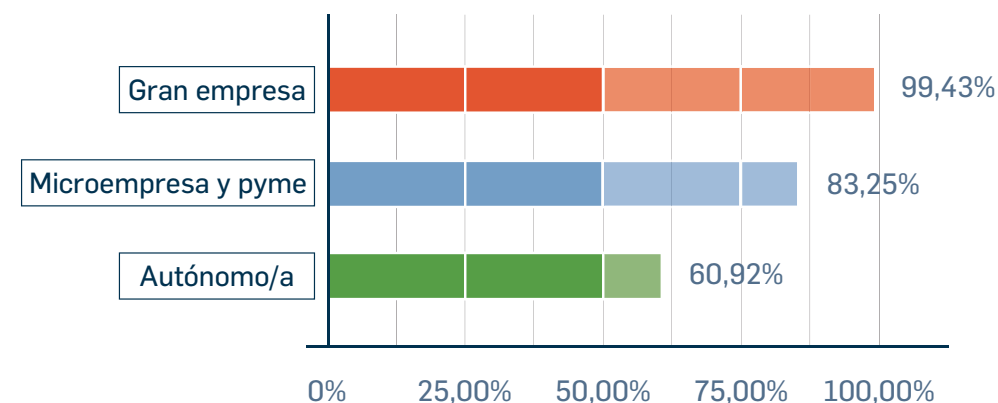
Empresas que llevan actuaciones en los ámbitos de los ODS



Prácticamente todas las grandes empresas (99%) llevan a cabo actuaciones en estos ámbitos, mientras que entre las pymes y autónomos/as el porcentaje es de un 83% y 61%, respectivamente. Es especialmente relevante el dato de pymes y autónomos/as ya que, pese a que el marco de la Agenda 2030 no es conocido en profundidad por muchas de las empresas de menos de 250 trabajadores/as (solo un 36% de las pymes y un 23% de los autónomos/as lo conocen en profundidad), la mayoría de estas sí trabajan en los ámbitos de los ODS. Aunque es cierto que la falta de conocimiento de la Agenda 2030 no implica que las empresas no trabajen en su consecución, ser consciente de este marco permite a las empresas ser más eficaces en la contribución a los retos de la Agenda.

Empresas que llevan actuaciones en los ámbitos de los ODS por tamaño

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

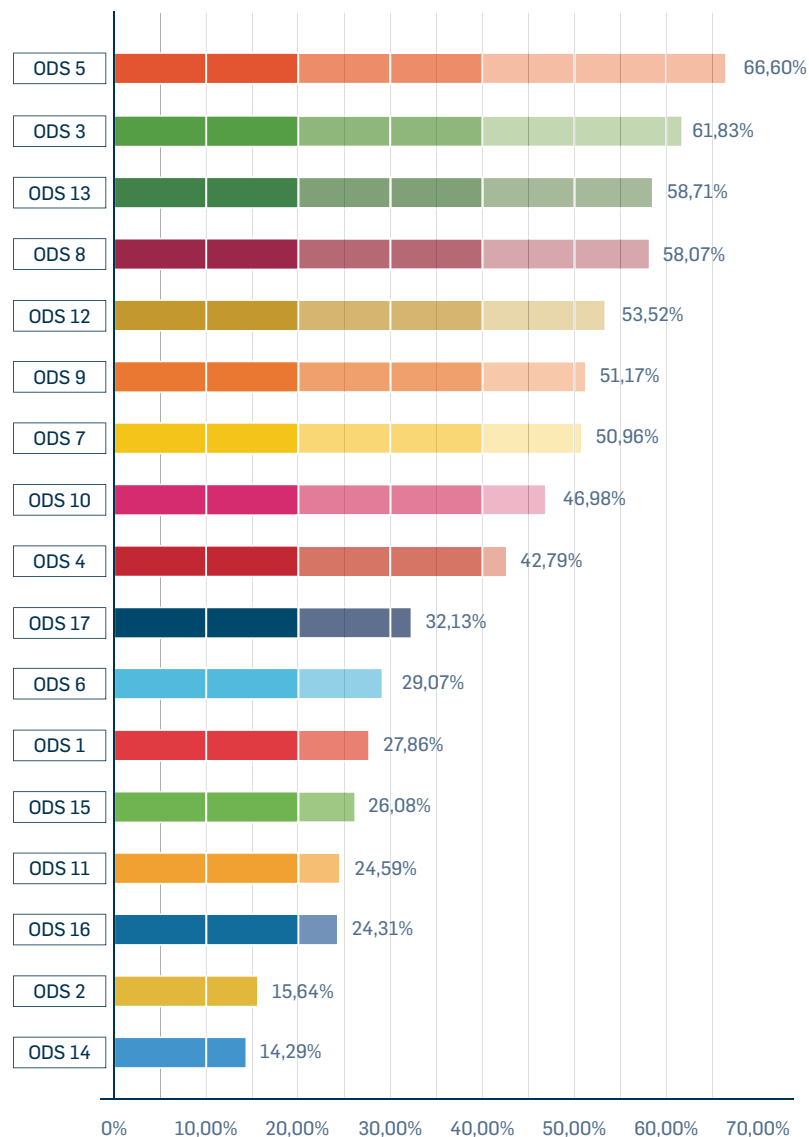


83%

De las pymes trabajan en alguno de los ámbitos de la Agenda 2030 pese a que este marco solo es conocido por el 36% de ellas.

Al enfocar el análisis en los ámbitos en los que más impactan las empresas, estas trabajan especialmente los ODS 5 Igualdad de género, ODS 3 Salud y bienestar y ODS 13 Acción por el clima. No existen grandes diferencias entre grandes y pequeñas empresas y prácticamente todas priorizan estos Objetivos (Ver Anexo 7.2.). Los ámbitos que menos trabajan las empresas consultadas son los relacionados con el ODS 14 Vida submarina, ODS 2 Hambre cero y ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas.

Actuaciones específicas en los ámbitos de los ODS



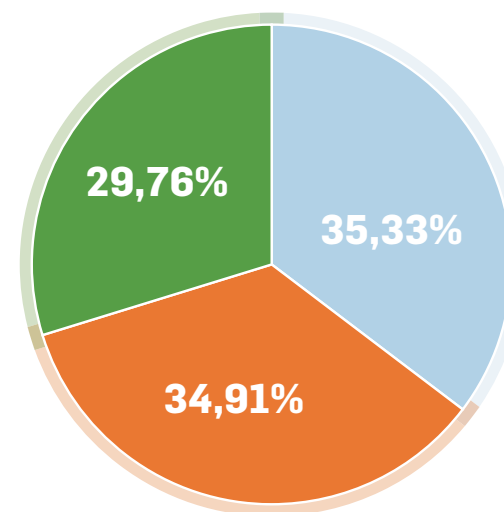
Algunos Objetivos, como los ODS 7, 9 y 12, tienen un marcado carácter sectorial

Además de estos ODS principales, que son transversales a todos los sectores, en el análisis se puede identificar el carácter sectorial de algunos de los Objetivos. Por ejemplo, en el sector agroalimentario (Agricultura y plantaciones, y Alimentación y bebidas) destaca el ODS 12 Consumo y producción responsable; en el sector de Automoción y en el Energético es relevante el ODS 7 Energía asequible y no contaminante y en los sectores industriales (Construcción e ingeniería, e Industria, conglomerados y otros) tiene una relevancia significativa el ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Las empresas señalan en los workshops el factor sectorial como una clave imprescindible en todos los aspectos, tanto los de sensibilización e implantación de medidas, como en el ámbito normativo o para impulsar la reconstrucción post pandemia.

Dimensiones de los ODS



- ODS económicos (ODS 8, 9, 10, 12, 17).
- ODS sociales (ODS 1, 2, 3, 4, 5 y 16).
- ODS ambientales (ODS 6, 7, 11, 13, 14, 15).

En general, agregando los ámbitos de los ODS en las tres dimensiones de la sostenibilidad, dimensión económica, social y medioambiental, las tres tienen un peso bastante similar para las empresas españolas. Existe únicamente una ligera priorización de los ODS económicos y sociales (35% cada uno), por encima de los ambientales (30%).

Por último, conviene destacar ciertas diferencias entre el trabajo de la empresa privada en ODS, con respecto a la empresa de la economía social y la empresa pública. Se observa entre las empresas de la economía social una mayor relevancia de los ODS 10 Reducción de desigualdades y ODS 4 Educación de calidad. Por su parte, las empresas públicas consultadas trabajan de forma prioritaria el ODS 9, relativo a Infraestructuras e Innovación (Ver Anexo 7.2.).

ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN EN LA AGENDA 2030

Además de llevar a cabo actuaciones específicas en los ámbitos de los ODS, resulta necesario que las empresas realicen acciones de implementación con el objeto de facilitar y potenciar su contribución a la consecución de la Agenda 2030. En la consulta se pidió a las empresas identificar aquellas acciones que ya estaban realizando para lograr esta implementación.

Las tres principales acciones de implementación llevadas a cabo por las empresas consultadas son las siguientes: identificar los ODS prioritarios (48%), desarrollar productos y servicios que contribuyan a los ODS (42%) y llevar a cabo proyectos de acción social (37%). En cambio, la medida menos trabajada por las empresas es la incorporación en el sistema retributivo de variables relativas al desempeño en sostenibilidad; únicamente algunas grandes empresas, especialmente del sector energético o financiero, llevan a cabo esta medida.



Las empresas de la economía social dan más relevancia a los ODS 10 y 4 relativos a desigualdad y educación respectivamente

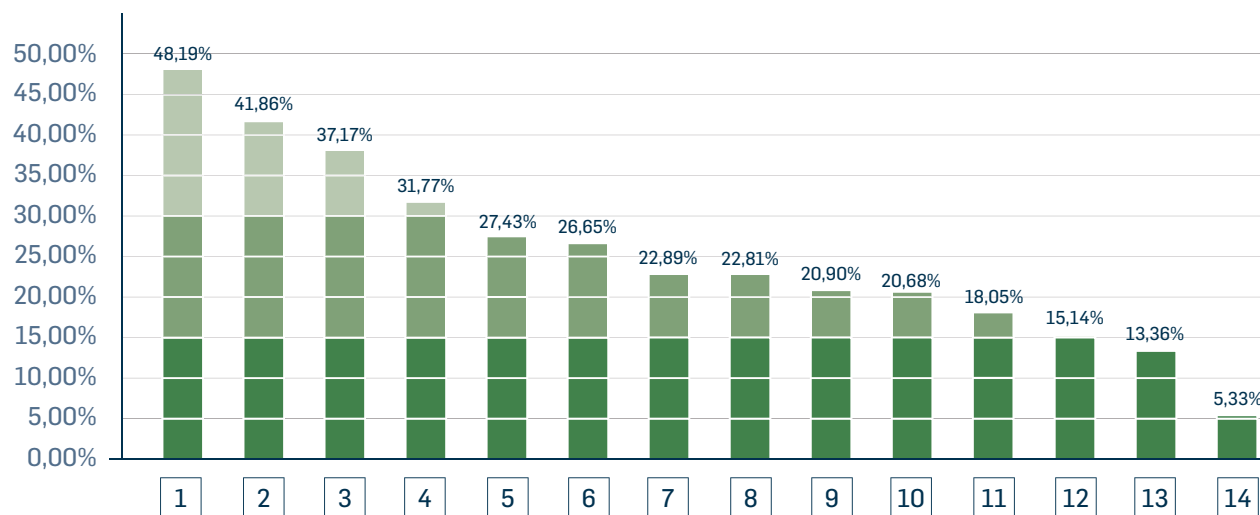
03. Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español: 5 años de compromisos corporativos

ACCIONES

- 1 Se han identificado los ODS prioritarios.
- 2 La empresa ha desarrollado productos o servicios que contribuyen a los ODS.
- 3 Se han llevado a cabo proyectos de acción social alineados con los ODS.
- 4 No realizamos acciones o proyectos de este tipo.
- 5 Se han realizado alianzas con otros actores para realizar proyectos de contribución a los ODS.
- 6 Se ha comunicado el progreso en ODS a través de un informe o memoria de sostenibilidad.
- 7 Se ha realizado un mapeo de los impactos positivos en ODS.
- 8 El marco de los ODS se ha integrado en los diferentes departamentos o áreas de la empresa.
- 9 Se han utilizado indicadores de desempeño para medir el impacto en los ODS.
- 10 Se han fijado objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en alguno de los 17 ODS.
- 11 Se ha realizado una formación específica a directivos y mandos intermedios en ODS.
- 12 Se ha realizado una formación específica a empleados y empleadas en ODS.
- 13 Se ha realizado un mapeo de los impactos negativos en ODS.
- 14 Incorpora en el sistema retributivo de la compañía variables ligadas al desempeño en sostenibilidad.

El análisis de estas acciones muestra algunos datos interesantes. A pesar de que un 48% de las empresas identifica sus ODS prioritarios, solo el 23% lleva un mapeo de sus impactos positivos, y un 13% de sus impactos negativos. Este mapeo resulta esencial para llevar un correcto proceso de priorización de ODS, por lo que esta diferencia es sin duda un campo de mejora. Los sectores que más trabajan en la identificación de ODS prioritarios son el sector de Medioambiente 76%, Energético 75% y Utilidades 73%.

Acciones de implementación en la Agenda 2030



La formación al cuerpo directivo y empleados/as en ODS es un campo de mejora para la mayoría de las empresas

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Todos los participantes de los workshops coinciden en que ese impacto tiene que ser traducido a beneficios tangibles, para aumentar la involucración del tejido empresarial y se quejan de que hasta la fecha esos beneficios se plantean de un modo

demasiado abstracto. Lo ideal es que esos beneficios se vinculen con el rendimiento empresarial, con el ahorro de costes y que así lo interpreten los consumidores/as, contratistas e inversores.

Por otro lado, la formación también es un punto débil entre las empresas españolas: solo un 18% de las empresas forma a sus directivos en ODS y un 15%, a empleados/as. Estos porcentajes mejoran sustancialmente analizando únicamente aquellas empresas que conocen en profundidad los ODS, con un 33% de empresas formando a directivos/as y un 28% a empleados/as.

Una de las medidas más relevantes en el trabajo con la Agenda 2030 es la integración de los Objetivos en las diferentes áreas y departamentos, realizada por el 23% de las empresas consultadas. Existe una relación positiva entre

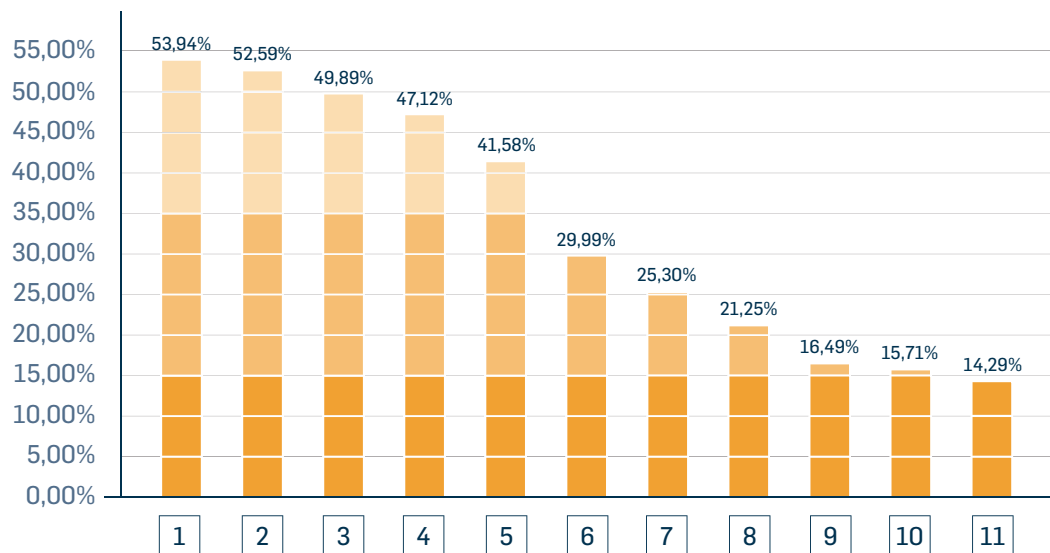
esta medida y otras como la formación en ODS y el establecimiento de compromisos cuantificables. Las empresas que integran los Objetivos en las diferentes áreas en líneas generales apuestan también por la formación en ODS y el establecimiento de compromisos.

Por último, cabe destacar que mientras que el 94% de las grandes empresas llevan a cabo alguna de estas acciones de implementación de la Agenda 2030, entre las pymes y autónomos/as el porcentaje se reduce a un 61% y un 41% respectivamente.

POLÍTICAS Y MEDIDAS RELACIONADAS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

Con el objetivo de evaluar la integración de la sostenibilidad dentro de las empresas españolas, en la consulta se incluyó un epígrafe para que las empresas incluyeran aquellas políticas y medidas relacionadas con el desarrollo sostenible que disponían dentro de la empresa. Políticas y medidas todas ellas relacionadas muy estrechamente con la consecución de uno o varios ODS.

Políticas más extendidas relacionadas con el desarrollo sostenible



POLÍTICAS

- 1 Política de salud y bienestar para empleados/as.
- 2 Código ético.
- 3 Política medioambiental.
- 4 Política de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa.
- 5 Política de diversidad y no discriminación.
- 6 Código ético o de conducta para proveedores.
- 7 Política de derechos humanos.
- 8 Política de innovación.
- 9 Política de lucha contra el cambio climático.
- 10 Política de movilidad sostenible.
- 11 Otras.

En cuanto a las políticas, las tres más extendidas entre las empresas españolas son la política de salud y bienestar para empleados/as (54%), el código ético (53%) y la política medioambiental (50%). Las políticas relativas a innovación, lucha contra el cambio climático y movilidad sostenible suelen ser las menos frecuentes, especialmente esta última. Solo un 16% de las empresas consultadas afirman disponer de una política de movilidad sostenible, un ámbito muy relacionado con el ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles, que también es poco trabajado por las empresas españolas.

La movilidad sostenible y el ODS 11 son poco trabajados por las empresas españolas

Las diferencias entre las grandes empresas y pymes son especialmente relevantes en el establecimiento de algunas políticas como el código ético, con un 85% de grandes empresas que disponen de este, frente al 43% de las pymes (Ver Anexo 7.2.). Además, entre las grandes empresas destacan también las políticas de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa (77%).

En cuanto a medidas relacionadas con el desarrollo sostenible, destacan aquellas relativas a conciliación laboral e igualdad: medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria (62%), medidas de teletrabajo (62%) y planes de igualdad (47%). También los procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización) son muy trabajados entre las empresas consultadas (43%).

En el terreno medioambiental, destaca la medición de huella de carbono entre las grandes empresas, un 63% de ellas lleva a cabo esta medición de emisiones y prácticamente el mismo porcentaje se compromete a reducir sus emisiones de CO₂ y utilizan energías renovables. Entre las pymes y autónomos/as la medición de huella de carbono se reduce a un 18% y un 5% respectivamente.

La gestión responsable de la cadena de suministro y el trabajo en derechos humanos son aspectos poco trabajados por las empresas españolas, la mayoría de las medidas menos reportadas son relativas a estos dos ámbitos. Solo el 8% de las empresas consultadas evalúa sus impactos en derechos humanos, el 15% incorpora en los contratos con sus proveedores cláusulas contractuales en materia de sostenibilidad y únicamente el 20% evalúa a sus proveedores bajo criterios sociales. Estos porcentajes se reducen considerablemente al enfocar el análisis en empresas de menos de 250 empleados/as.

63%

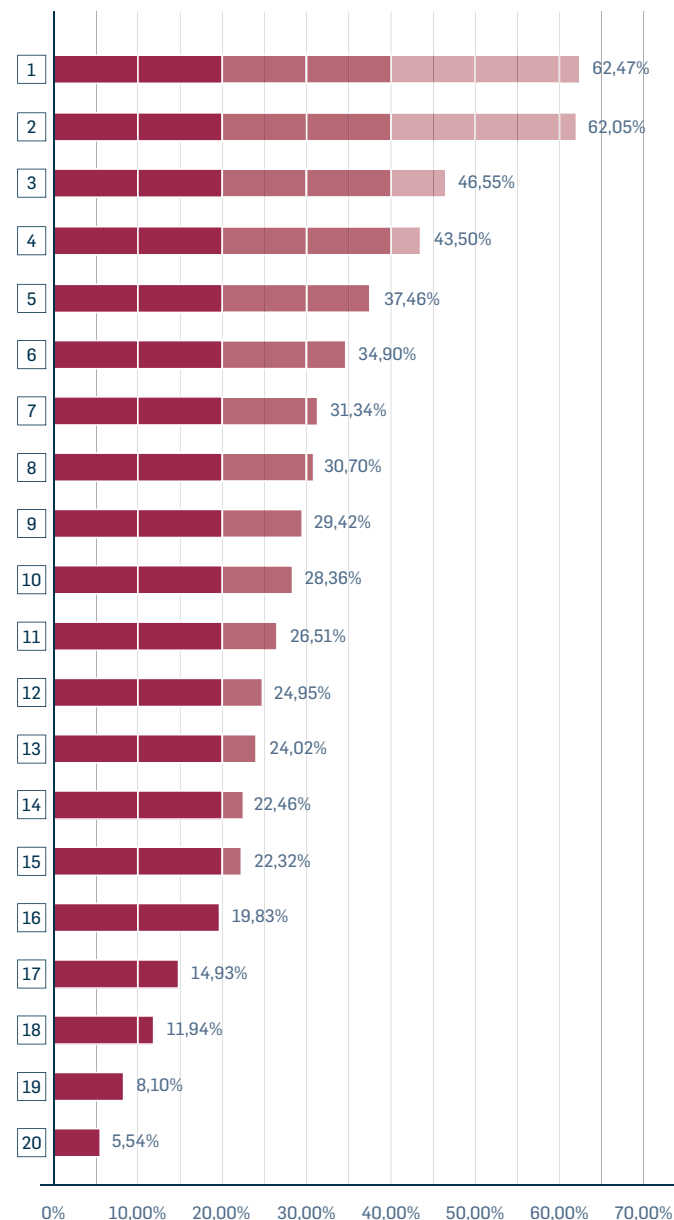
De las grandes empresas españolas miden su huella de CO₂, se comprometen a reducirla y utilizan energías renovables

03. Implantación de la Agenda 2030 en el sector empresarial español: 5 años de compromisos corporativos

MEDIDAS

- 1 Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria.
- 2 Medidas de teletrabajo.
- 3 Plan de Igualdad.
- 4 Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización).
- 5 Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla.
- 6 Compromiso de reducción de emisiones de CO₂.
- 7 Utilización de energías renovables.
- 8 Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
- 9 Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla.
- 10 Medición de la huella de carbono.
- 11 Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad.
- 12 Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés.
- 13 Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales.
- 14 Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad.
- 15 Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que traspone la Directiva UE204/95).
- 16 Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos.
- 17 Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad.
- 18 Estrategia de finanzas o inversión sostenible.
- 19 Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa.
- 20 Ninguna.

Medidas más extendidas relacionadas con el desarrollo sostenible

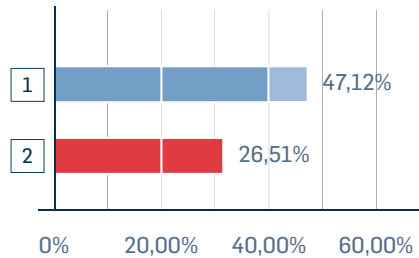


WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

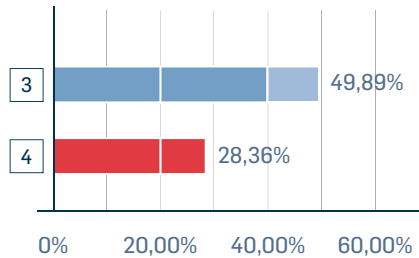
Este trabajo ha de verse, según los participantes de los workshops, desde una doble perspectiva: por un lado, el de las grandes empresas matrices, que creen que la falta de implementación de las cuestiones relativas a derechos humanos es debida a la falta de información y conocimiento sobre la problemática a nivel país y desconocimiento sobre como aterrizar el ámbito a las acciones del día a día de las organizaciones. Por otro lado, hay que considerar a las pymes que forman parte de las cadenas de suministro: es necesario involucrarlas en el respeto a los derechos humanos, apoyándolas con recursos y herramientas. En este sentido, hay consenso por parte de los asistentes, las grandes corporaciones creen que ha de potenciarse el trabajo de las empresas con la cadena de suministro, ayudando a los proveedores a integrar los ODS y a evolucionar; y por otro lado expandir el mensaje de la Agenda 2030 dentro de la organización para que áreas como la de marketing, comunicación, compras o recursos humanos conozcan el marco y lo implementen.

Relación entre políticas y medidas

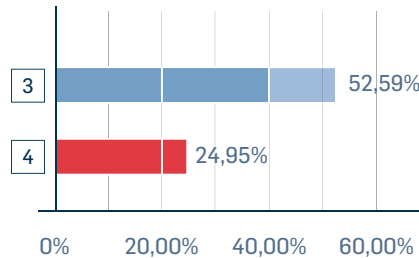
Sostenibilidad



Medioambiente



Anticorrupción



■ Políticas. ■ Medidas.

POLÍTICAS Y MEDIDAS

- 1 Política de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa.
- 2 Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad.
- 3 Política medioambiental.
- 4 Medición de la huella de carbono.
- 5 Código ético.
- 6 Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés.

Por último, resulta interesante comprobar que, en ciertos ámbitos, las empresas suelen disponer de políticas relacionadas con el desarrollo sostenible, pero no de medidas para ponerlas en práctica. Por ejemplo, un 47% de las empresas consultadas dispone de una política de RSC, pero solo el 27% forma a sus empleados/as en sostenibilidad; en aspectos medioambientales, un 50% dispone de políticas de medioambiente, pero solo un 28% mide sus emisiones de CO₂; en el ámbito de anticorrupción, un 53% dispone de un código ético, pero solo el 25% dispone de canales de denuncias.

Muchas empresas disponen de políticas relacionadas con los ODS, pero no llevan a cabo medidas para llevarlas a la práctica

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

En los workshops mantenidos con empresas la doble velocidad gran empresa-pyme es tan patente como siempre. Por parte de las últimas hay una petición continua de recursos para implementar medidas de sostenibilidad, que estén bien ligadas al negocio y que no les impliquen únicamente un gasto o ni siquiera una inversión pues, actualmente, se declaran en estado de supervivencia. Reconocen que la sostenibilidad no se percibe, como en las grandes, como un factor de competitividad, pero destacan que el factor “contagio” funciona bien con estas materias. Las pymes, microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop opinan que las alianzas entre diferentes actores pueden marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso de la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible, por lo que hay que impulsarlas por parte de todos y todas. Es unánime la opinión de que las compras públicas alineadas con la Agenda 2030 serían un estímulo imprescindible para lograrlo.

Algunos ejemplos citados pasan, por ejemplo, por: subvenciones que faciliten la contratación de personal en las pymes que pudieran dedicarse al ámbito de la sostenibilidad; ventanillas informativas que se mantengan en el tiempo; programas sectoriales de acompañamiento, beneficiar las contribuciones a los ODS

con medidas similares al Bonus de Prevención de Riesgos Laborales o un portal con información para implementar los ODS y donde las empresas pudieran subir sus buenas prácticas en base a determinados criterios homologados y compartir sus compromisos públicos.

Las pymes, microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop creen que la administración pública ha de promover herramientas para ayudar a las pymes a incorporar los ODS en sus estrategias corporativas, ya que este tipo de empresas están inmersas en solucionar sus problemas del día a día y necesitan apoyo y colaboración de la administración.

Varias de las pymes microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop afirman que la labor de la Red Española del Pacto Mundial es fundamental y puede ser una herramienta muy útil para ayudar a las pymes a interiorizar el mensaje de la Agenda 2030 e incorporarlo en sus estrategias.

Las grandes empresas, por su parte, coinciden en que debería haber un foco de medidas específicas para pymes. Puesto que, aunque reconocen su capacidad tractora sobre las pequeñas, no es suficiente para alcanzar el efecto necesario.

3.2.

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PRIORIDADES A FUTURO



01

AUMENTA EL CONOCIMIENTO DE LA AGENDA 2030 ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

El 81% de las empresas consultadas conoce los ODS, de las cuales un 46% conoce el marco en profundidad. En 2018 el porcentaje de empresas españolas que conocían los ODS era del 69%, por lo que se han dado importantes avances en este sentido. Destacan particularmente las grandes corporaciones, ya que prácticamente la totalidad de ellas, el 97%, conocen la Agenda 2030 y también las empresas públicas con un porcentaje de conocimiento del 95%. Por el contrario, se requieren mayores acciones de sensibilización para llegar al conjunto de autónomos/as españoles, cuyo porcentaje de conocimiento se sitúa en el 56%.

Es interesante resaltar que el porcentaje de españoles/as que conocen la Agenda 2030 se sitúa actualmente en un 29,4% según el barómetro del CIS⁴, cifra que también ha aumentado desde principios de 2019 cuando lo hacía solo un 13%⁵. La penetración de los ODS en el sector empresarial parece más rápida que en otros segmentos de la sociedad, probablemente debido a que, en los últimos años, los ODS se han convertido en uno de los marcos de referencia para canalizar acciones de sostenibilidad empresarial. Las prioridades en este ámbito continúan siendo llegar al conjunto del sector empresarial español y pasar de un conocimiento superficial de los ODS a uno en profundidad por parte de todas las organizaciones, como primer paso indispensable para que estas integren el marco de manera eficiente en sus estrategias.

4. CIS. Barómetro de septiembre de 2020:
http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3280_3299/3292/Es3292mar.pdf

02

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CREEN QUE SU ACTIVIDAD PUEDE IMPACTAR SOBRE LA AGENDA 2030 Y MUCHAS AFIRMAN ESTAR YA HACIÉNDOLO.

El 89% de las empresas consultadas afirman que su actividad puede tener impacto en la Agenda 2030 y un 49% de ellas cree además que de forma amplia. La mayor parte de las empresas consideran por tanto que tienen capacidad para contribuir al marco de Naciones Unidas y propiciar transformaciones de carácter social o ambiental.

Además, un 86% de las empresas afirman estar realizando acciones o proyectos en alguna de las áreas de los 17 ODS, porcentaje que ha experimentado un ligero aumento respecto al 82% registrado en 2018. Prácticamente todas las grandes empresas (99%) llevan a cabo acciones en los ámbitos de los ODS y destacan también las empresas de economía social (96%) y las empresas públicas (97%). Los datos revelan como casi todas las empresas que creen tener impacto ya están de alguna forma impulsando acciones de contribución a los ODS, por lo que la prioridad será asegurar la idoneidad de estas acciones y su correcta alineación con los Objetivos y metas de la Agenda 2030.

5. CIS. Barómetro de Febrero 2019:
http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3240_3259/3240/es3240mar.pdf

03

GÉNERO, SALUD Y CLIMA COMO ÁMBITOS PRIORITARIOS FRENTE A JUSTICIA, HAMBRE Y OCÉANOS COMO LOS MENOS SEÑALADOS.

El ámbito de la Agenda 2030 que más trabajan las empresas españolas es la igualdad de género (ODS 5), seguido de la salud y el bienestar (ODS 3), la lucha contra el cambio climático (ODS 13) y el empleo decente (ODS 8). Estos ámbitos son los más trabajados por el conjunto del sector empresarial español, tanto grandes corporaciones como pymes y autónomos/as. Por el contrario, los ámbitos que menos trabajan las empresas consultadas son de menos a más aquellos relacionados con los mares y océanos (ODS 14), la erradicación del hambre (ODS 2) y la paz y la justicia (ODS 16).

Resulta fundamental impulsar el trabajo de las empresas españolas en aquellos ámbitos menos señalados para garantizar contribuciones a las 169 metas de la Agenda 2030, por ejemplo, a través de la traducción de los ODS más complejos al lenguaje empresarial y una mayor concienciación en torno a ellos.

04

MUCHAS EMPRESAS ESPAÑOLAS YA IDENTIFICAN SUS ODS ESTRATÉGICOS, PERO POCAS IMPULSAN ACCIONES DE FORMACIÓN O ESTABLECEN OBJETIVOS O MEDICIÓN.

Un 48% de las empresas consultadas afirma haber ya **identificado aquellos ODS prioritarios para su organización**. Esta es la acción de implementación en ODS más extendida entre las empresas españolas, pero también una de las más elementales. La segunda acción más implantada, con un 42% de empresas consultadas que ya la llevan a cabo es el desarrollo de productos y servicios con impacto en ODS y la tercera, la realización de proyectos de acción social alineados con el marco con un porcentaje de empresas del 37%. Por el contrario, entre las acciones de gestión menos implantadas se encuentran la formación en ODS a empleados y empleadas con un 15%, el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en alguno de los ámbitos de los ODS con un 21% y la utilización de indicadores de medición también con un 21%.

Es prioritario impulsar acciones de implementación en ODS más avanzadas entre las empresas españolas. Cualquier estrategia corporativa en ODS deberá incluir la identificación de los ODS prioritarios, pero para tener un verdadero impacto también deberá incluir medidas para expandir el mensaje de la Agenda 2030 a la cadena de valor, para establecer objetivos cuantificables de impacto y para medir el progreso a través de indicadores.

05

EXISTE UNA IMPORTANTE BRECHA ENTRE LOS COMPROMISOS Y LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

Un 47% de las empresas consultadas afirma contar con una **política de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa** y, sin embargo, solo el 27% forma a sus empleados y empleadas en ámbitos de la sostenibilidad. La misma tendencia se observa en otros ámbitos; el 50% de las empresas dispone de políticas medioambientales, pero solo un 28% mide sus emisiones de CO₂; o un 53% cuentan con un código ético y sin embargo solo el 25% han implantado un canal de denuncias accesible a sus grupos de interés. Esta brecha ocurre además en todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o naturaleza y con las políticas y medidas relacionadas con todos los ámbitos de los ODS.

El principal reto entre las empresas españolas durante los próximos años consistirá en aumentar la acción y la ambición de sus medidas en materia de sostenibilidad para equipararlas al grado de compromiso reflejado en sus políticas.

06

LAS MEDIDAS MÁS IMPLANTADAS POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS SON LAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN LABORAL Y LA IGUALDAD FRENTE A LOS DERECHOS HUMANOS Y LA GESTIÓN DE PROVEEDORES.

Un 62% de las empresas consultadas cuentan con medidas de conciliación laboral, flexibilidad horaria y teletrabajo. Un 47% cuentan con un plan de igualdad y un 43% han puesto en marcha procesos de economía circular. Las grandes compañías han implementado más medidas en prácticamente todos los ámbitos en comparación con las pymes y autónomos/as. Destaca especialmente que el 63% de las grandes empresas midan su huella de carbono frente al 18% de pymes y el 5% de autónomos/as.

Hay dos ámbitos que requieren una acción urgente por parte de las empresas españolas: los derechos humanos y la gestión de la cadena de suministro. Solo el 8% de las empresas consultadas evalúa sus impactos en sus actividades bajo parámetros de derechos humanos; solo 15% incorpora en los contratos con sus proveedores cláusulas contractuales en materia de sostenibilidad. Otro dato relevante: únicamente el 20% evalúa a sus proveedores bajo criterios sociales. Es importante reducir la brecha entre las grandes compañías y las pequeñas, medianas y autónomos/as e impulsar decididamente medidas más sociales que solo implementan un pequeño porcentaje de las empresas españolas.

07

ES NECESARIO AUMENTAR LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS ENTRE LAS PYMES Y LOS AUTÓNOMOS/AS ESPAÑOLES.

Un 39% de las pymes consultadas y un 60% de los autónomos/as no lleva a cabo ninguna acción de implementación relacionada con los ODS. Aun así, el 83% de las pymes y un 61% de los autónomos/as sí realizan acciones o proyectos con impacto en algunos de los ámbitos de los ODS, por lo que estas organizaciones necesitan una mayor comprensión de la Agenda 2030 para poder alinear su trabajo con el marco. En el caso de los autónomos/as hasta un 43% no conocen los ODS.

Es particularmente relevante impulsar el trabajo de pymes y autónomos/as españoles en ámbitos como la elaboración de memorias de sostenibilidad, la gestión de proveedores, los derechos humanos, las finanzas sostenibles y la comunicación con sus grupos de interés. El 69% de las grandes compañías elabora una memoria de información no financiera frente al 7% de pymes y un 2% de autónomos/as o solo el 13% de pymes y el 1% de autónomos/as cuentan con canales de denuncias accesibles a sus grupos de interés frente al 65% de las grandes compañías.

08

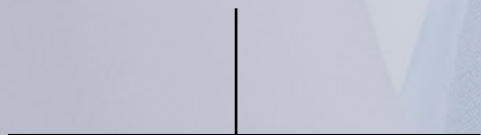
LOS SECTORES EMPRESARIALES QUE MÁS TRABAJAN LA AGENDA 2030 SON EL DE MEDIOAMBIENTE, ENERGÉTICO Y UTILIDADES.

El 76% de las empresas del sector del medioambiente, el 75% de las del sector energético y el 73% de utilidades han identificado sus ODS prioritarios. Han realizado por tanto el primer paso para implementar los ODS en la gestión de sus compañías. Considerando las distintas medidas de gestión que han implementado en torno a los ODS destacan también positivamente sectores como el financiero, telecomunicaciones, alimentación y bebidas o el sector de servicios de sanidad. En cuanto a algunos sectores que han de aumentar su ambición de forma más urgente se señalarían el de comercio y distribución o el de agricultura.

04

Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030:

10 años para alcanzar la transformación empresarial.



4.1.

ANÁLISIS DE LAS CONTRIBUCIONES A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Una vez analizada la implementación de la Agenda 2030 por parte de las empresas españolas, resulta fundamental conocer la opinión de estos actores ante la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible. En el siguiente epígrafe se desarrollan los principales beneficios y obstáculos que tienen las empresas para contribuir a los ODS y se analizan sus principales peticiones y compromisos respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible: retos a abordar, medidas que debería contener, etc. Por último, se tratan aspectos relativos a la crisis de la COVID-19 en el sector empresarial, que sin duda ejercerán gran influencia en esta Estrategia.



WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Preguntadas desde un punto de vista general sobre la Estrategia, las empresas en los workshops coinciden en que ésta debe partir de un buen diagnóstico y análisis de materialidad para analizar las oportunidades y prioridades y ajustar las expectativas, y en que esta puede ser la gran oportunidad de afianzar la Agenda 2030 como el lenguaje común para la sostenibilidad en todo el país.

Reconocen la dificultad de encajarla con todo el engranaje legislativo, pero también es este el momento más oportuno. En este sentido se espera un documento ambicioso

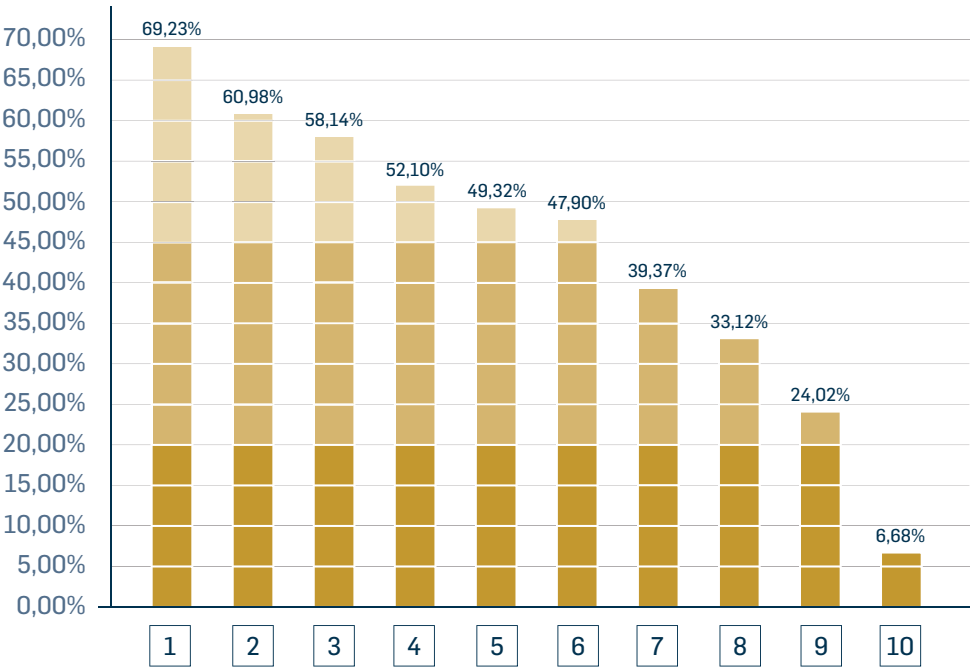
que materialice el anhelo de la coherencia de políticas y, de cara a las empresas, estas manifiestan la necesidad de que permita ser enlazada con las oportunidades de negocio que los ODS suponen. Es decir, para el sector empresarial es fundamental que se pueda enfocar desde el punto de vista de los beneficios tangibles para las empresas, que plantee un marco claro de colaboración multiactor y que favorezca la extensión de indicadores claros en los que medir la contribución de todos, también de las empresas, indicadores que además ofrezcan la comparabilidad necesaria.

BENEFICIOS Y OBSTÁCULOS PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

Antes de analizar las principales peticiones del sector empresarial a la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible, es conveniente contextualizar qué supone para estas empresas la contribución al marco de la Agenda 2030. Por ello, en la consulta empresarial se preguntó a las empresas las principales razones por las que integran la Agenda 2030 dentro de su estrategia corporativa, así como los retos que encuentran en este camino, es decir, los beneficios y obstáculos que han identificado a la hora de contribuir al marco de Naciones Unidas.

Los tres principales beneficios para contribuir a los ODS fueron la mejora de la reputación e imagen de la empresa (69%), la facilidad en la gestión interna de la sostenibilidad (61%) y la mejora en relación con grupos de interés (58%). Otros beneficios como atraer a inversores responsables, o comunicar con un lenguaje común se quedan como los menos reportados, con menos de un 34% de respuestas.

Beneficios para contribuir a los ODS



Entre aquellas empresas que ya están integrando los ODS en las diferentes áreas y departamentos, y se les presupone una mayor experiencia en la contribución a los ODS, la mejora de la imagen no es tan relevante, y perciben mayores beneficios en la mejor gestión interna de la sostenibilidad y en adelantarse a normativas y políticas relacionadas con el desarrollo sostenible.

BENEFICIOS

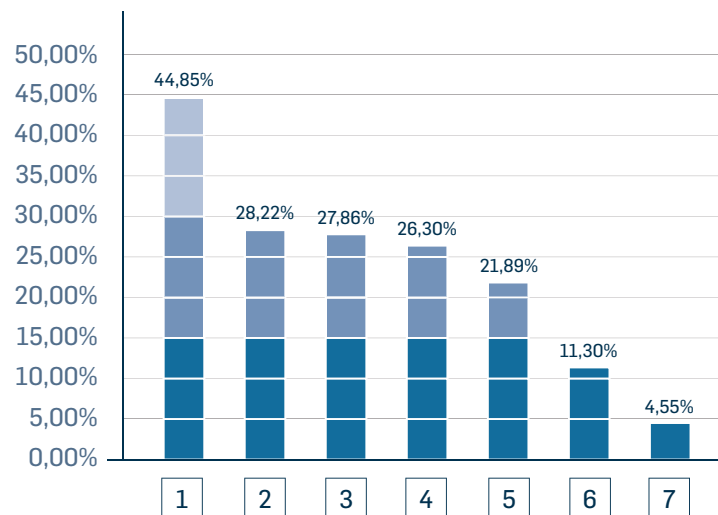
- 1 Mejorar la reputación e imagen de la empresa.
- 2 Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / responsabilidad social corporativa.
- 3 Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores).
- 4 Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad.
- 5 Satisfacer a consumidores responsables.
- 6 Encontrar nuevas oportunidades de negocio o nuevos segmentos de mercado.
- 7 Conseguir una mayor aceptación por parte de las comunidades en las que está presente la empresa.
- 8 Comunicar en un lenguaje común con gobiernos y sociedad civil las contribuciones al desarrollo sostenible.
- 9 Atraer a inversores responsables.
- 10 NS / NC.

Comparando estos datos con los relativos a la consulta de 2018, un beneficio que ha aumentado su peso entre las empresas españolas es el relativo a la identificación de oportunidades de negocio derivadas de la Agenda 2030, un 48% de las empresas consultadas afirma que el marco de Naciones Unidas les va a permitir identificar estas oportunidades, frente al 45% de 2018. Este beneficio es especialmente relevante en el sector medioambiental (76%), energético (64%) y el relativo a medios de comunicación (61%).

48%

De las empresas consultadas cree que la Agenda 2030 permite encontrar nuevas oportunidades de negocio

Obstáculos para contribuir a los ODS



OBSTÁCULOS

- 1 Falta de recursos internos.
- 2 Falta de Incentivos para contribuir a los ODS.
- 3 Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS.
- 4 Falta de conocimiento sobre la materia en la empresa.
- 5 No encontramos ningún obstáculo dentro de la empresa.
- 6 No es una prioridad dentro de la empresa.
- 7 Compromiso insuficiente por parte de la alta dirección.

Con respecto a los obstáculos que encuentran las empresas para contribuir a la Agenda 2030, los principales son la falta de recursos internos (45%), escasos incentivos para contribuir a los ODS (28%) y la ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS (28%). Cabe destacar entre las

pymes que esta falta de recursos internos está muy por encima de los otros obstáculos, con un 46% de respuestas. Prácticamente ninguna empresa ha considerado como obstáculo el escaso compromiso por parte de la alta dirección, y solo un 11% consideran que la Agenda 2030 no es una prioridad para la empresa.

Las empresas que solo conocen de forma superficial la Agenda 2030 identifican como principal obstáculo precisamente esta falta de conocimiento

Por último, la falta de conocimiento en la materia es un obstáculo para un 26% de las empresas y es señalado especialmente por aquellas empresas que solo conocen de forma superficial la Agenda.

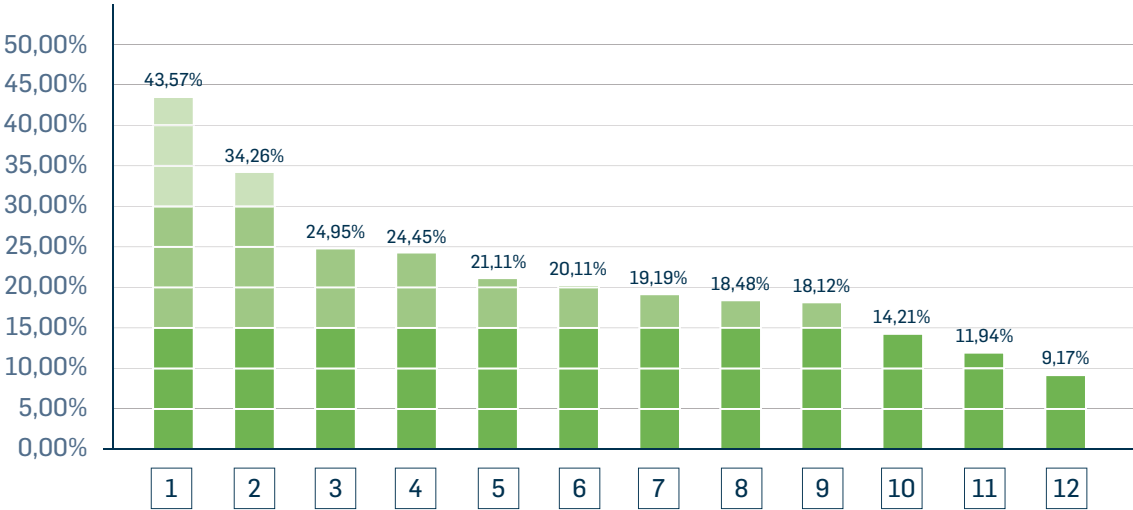
APORTACIONES A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Una vez conocidos los beneficios y obstáculos que encuentran las empresas para contribuir a la Agenda 2030, en este apartado se analizan las peticiones que hace el sector empresarial a esta Estrategia de Desarrollo Sostenible. Para ello, en la consulta empresarial se preguntó por los retos a abordar en esta Estrategia, las medidas que debería contener, así como los compromisos que podrían impulsarse desde el sector empresarial para contribuir a esta.

En cuanto a los retos para abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible, las empresas priorizan la dimensión medioambiental considerando la lucha contra el cambio climático como el principal reto (44%).

El principal reto a abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible según las empresas españolas es la lucha contra el cambio climático

Retos para abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030



WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

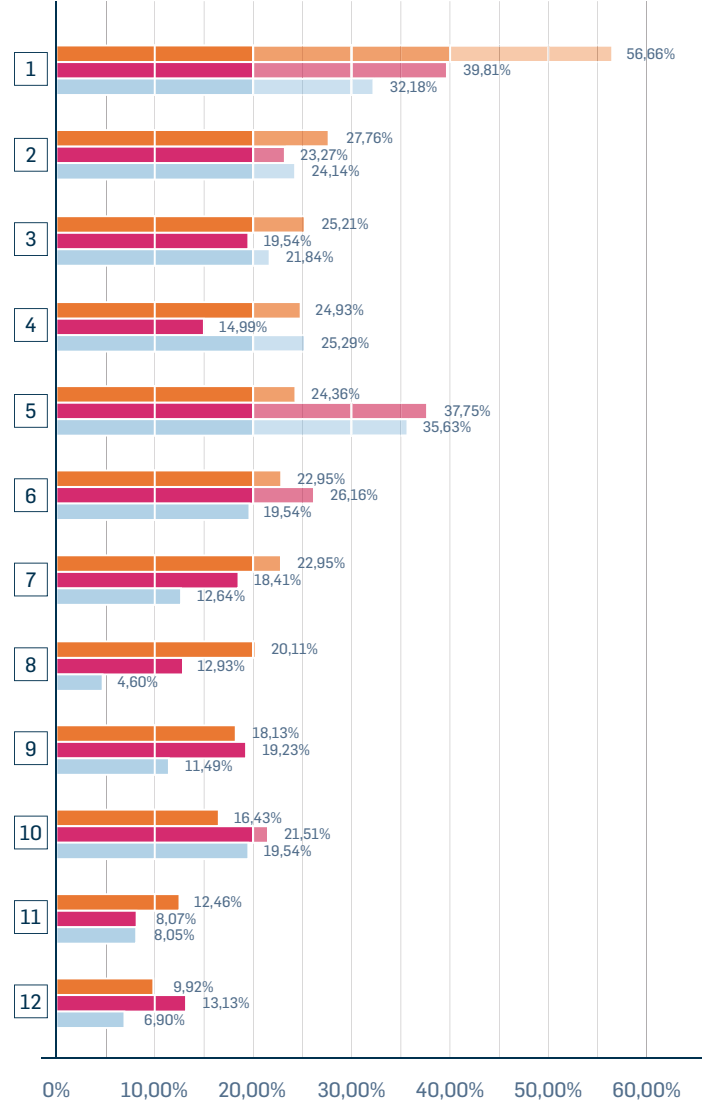
Las empresas participantes en los talleres creen que el cambio climático es un elemento que ya está en la agenda pública, social y mediática, porque afecta al inversor, al regulador y al consumidor. Los expertos señalan que la lucha contra el cambio climático contenido en el ODS 13

Acción por el clima no debería desligarse de otros problemas, como es la preservación de la biodiversidad o el cuidado de los océanos, por lo que es necesaria una mayor comprensión de las organizaciones de la interconexión de los 17 ODS.

RETOS

- 1 Priorizar la lucha contra el cambio climático.
- 2 Combatir la corrupción.
- 3 Incidir en modelos de consumo más sostenibles.
- 4 Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 5 Aumentar el apoyo a los colectivos más vulnerables para reforzar la cohesión social.
- 6 Repensar la educación para todos los niveles de la vida.
- 7 Hacer más sostenibles los sistemas productivos.
- 8 Desafíos relacionados con la salud.
- 9 Generar empleo de calidad aprovechando, entre otros las oportunidades que ofrece la transición ecológica.
- 10 Ampliar y favorecer el acceso a las nuevas tecnologías, para aprovechar las oportunidades de la digitalización de la economía.
- 11 La pérdida de la biodiversidad, combatir la desertificación y optimizar los recursos hídricos.
- 12 Favorecer el diálogo y la colaboración público-privada y reducir los conflictos.

Retos para abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible por tamaño



RETOS

- 1 Priorizar la lucha contra el cambio climático.
- 2 Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 3 Aumentar el apoyo a los colectivos más vulnerables para reforzar la cohesión social.
- 4 Generar empleo de calidad aprovechando, entre otros las oportunidades que ofrece la transición ecológica.
- 5 Combatir la corrupción.
- 6 Incidir en modelos de consumo más sostenibles.
- 7 Hacer más sostenibles los sistemas productivos.
- 8 Ampliar y favorecer el acceso a las nuevas tecnologías, para aprovechar las oportunidades de la digitalización de la economía.
- 9 Desafíos relacionados con la salud.
- 10 Repensar la educación para todos los niveles de la vida.
- 11 Favorecer el diálogo y la colaboración público-privada y reducir los conflictos.
- 12 La pérdida de la biodiversidad, combatir la desertificación y optimizar los recursos hídricos.

- Gran empresa.
- Pyme y microempresa.
- Autónomo/a.



En los demás retos se observan diferencias entre las grandes empresas y las pymes y autónomos/as, mientras que las empresas de más de 250 empleados/as identifican la igualdad de género como el siguiente reto a abordar; entre las pymes y autónomos/as le dan más valor a la lucha contra la corrupción, a los modelos de consumo más sostenibles y a la educación en todos los niveles. Por otra parte, para las empresas de economía social y empresas públicas tiene un peso significativo el apoyo a los colectivos más vulnerables (Ver Anexo 7.2.).

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Los expertos apuntan que la igualdad de género es en general considerada por el conjunto del sector empresarial español, pero falta que las organizaciones entiendan la conexión de la igualdad de género con ámbitos como el empleo, la transición ecológica o las energías verdes. El enfoque de género ha de estar presente, según estas recomendaciones, en todas las medidas empresariales de contribución a los ODS.

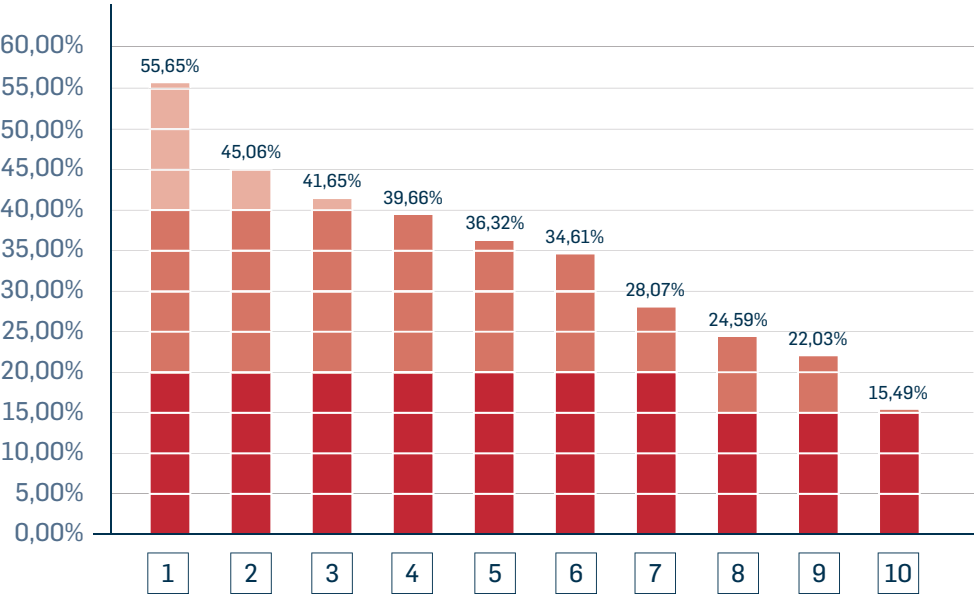
Varios participantes de los workshops señalan su extrañeza en que el ODS 8 y las cuestiones relacionadas con el empleo de

calidad no estén más identificadas como retos a abordar prioritariamente por la Estrategia. Es clave para transitar a sectores más sostenibles. Integrar a las personas y a su empleabilidad sería, según ellos, la forma de integrar a las empresas. En las conversaciones hay consenso sobre el hecho de que la reconstrucción económica tiene que ir ligada al empleo de calidad. Algunas pymes identifican como obstáculo para ellas el coste de la contratación y la existencia de una burocracia excesiva. Según algunos de los participantes la legislación penaliza a las pymes a la hora de generar empleo.

04. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial

Con respecto a las medidas que debería contener la Estrategia, las tres principales seleccionadas son las siguientes: promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS (56%), impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes (45%) y mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS (42%).

Medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030



MEDIDAS

- 1 Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS.
- 2 Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes.
- 3 Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS.
- 4 Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as.
- 5 Fomentar la inversión o las finanzas sostenibles.
- 6 Promover espacios de diálogo y colaboración entre el sector privado y la administración pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica.
- 7 Promocionar los Diez Principios del Pacto Mundial o la Agenda 2030 como marcos de gestión para guiar a las empresas hacia modelos de negocio más sostenibles y resilientes.
- 8 Medidas para incentivar el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en ODS entre las empresas.
- 9 Integrar la dimensión empresarial en políticas y normativas que afecten a ámbitos concretos de los 17 ODS.
- 10 Medidas para fortalecer el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.



WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Los incentivos se contemplan desde un punto de vista muy amplio. Probablemente, el contexto económico hace que, de forma general, a la hora de señalar medidas de impulso la vista se dirija a las administraciones públicas. Las empresas más pequeñas consideran que estos deben redundar en lo monetario, como los incentivos fiscales, bonificaciones o ayudas a la contratación, pero también otros que pasen por la visibilidad o medidas que favorezcan la contratación sostenible por parte de las administraciones públicas. Y, dado el momento actual, que las ayudas estén vinculadas a la reactivación económica, con el objetivo de reconstruir hacia un sistema más sostenible.

La gran empresa señala incentivos relacionados con el fomento de medidas para facilitar el trabajo de las grandes corporaciones con sus pymes proveedoras para poder extender el mensaje de los ODS cada vez a más organizaciones. Se señalan asimismo incentivos que vengan por parte del mercado, tanto por parte del regulador, a la hora de emitir señales claras y consistentes, como los centrados en estimular al consumidor y al inversor.

También se hace hincapié en que las administraciones incorporen a la compra pública criterios vinculados a los ODS. Este

punto se relaciona claramente con la necesidad de marcar indicadores concisos, específicos y comparables para dar transparencia a la gestión de cualquier tipo de incentivo.

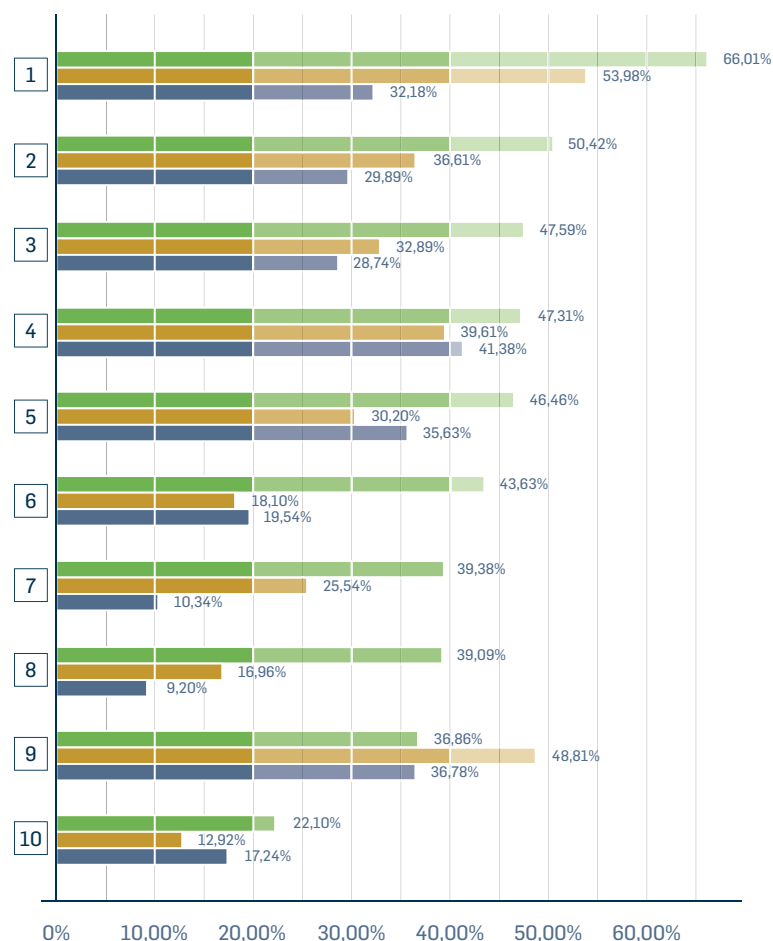
Para las empresas también es un buen incentivo aportar visibilidad a las organizaciones con un desempeño sostenible. Esta visibilidad aporta valor a la empresa y además ayuda a educar el mercado, permitiendo diferenciar entre empresas sostenibles y las que practican un lavado de imagen. La sensibilización de las y los consumidores y la sociedad en general ha sido avalado por otros participantes, ya que puede ayudar a iniciar un círculo de retroalimentación en el que las empresas muestran, los consumidores/as exigen, y las empresas aumentan su ambición.

Las pymes, microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop creen que es fundamental contar con el apoyo de expertos y conocer buenas prácticas y casos concretos de empresas similares que ya estén implementando los ODS de forma efectiva. Muchas empresas recomiendan la creación de hojas de ruta sectoriales con objetivos y herramientas comunes.

04. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial

En el punto contrario de la tabla, entre las medidas que no tienen tanto peso para las empresas consultadas, figuran las relativas a derechos humanos, establecimiento de objetivos cuantificables, o la integración empresarial de políticas y normativas.

Medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 por tamaño



MEDIDAS

- 1 Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS.
- 2 Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as.
- 3 Fomentar la inversión o las finanzas sostenibles.
- 4 Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS.
- 5 Promover espacios de diálogo y colaboración entre el sector privado y la administración pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica.
- 6 Medidas para incentivar el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en ODS entre las empresas.
- 7 Promocionar los Diez Principios del Pacto Mundial o la Agenda 2030 como marcos de gestión para guiar a las empresas hacia modelos de negocio más sostenibles y resilientes.
- 8 Integrar la dimensión empresarial en políticas y normativas que afecten a ámbitos concretos de los 17 ODS.
- 9 Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes.
- 10 Medidas para fortalecer el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas.

- Gran empresa.
- Pyme y microempresa.
- Autónomo/a.



Especialmente entre las grandes empresas tiene una gran importancia la promoción de la sensibilización y formación en ODS (50%) y el fomento de las finanzas sostenibles (48%).

Cabe destacar también que las grandes empresas y las entidades públicas coinciden en darle una especial importancia a la promoción de espacios de diálogo y colaboración (46% y 51% respectivamente) y al fomento

del establecimiento de objetivo públicos (44% y 43% respectivamente). Los autónomos/as por su parte piden en primer lugar recursos y herramientas por encima de cualquier otra medida.

El fomento de las finanzas sostenibles y la promoción en sensibilización y formación en ODS son dos de las principales medidas señaladas por las grandes empresas

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

En cuanto a la colaboración público-privada, las pymes reclaman políticas de apoyo en este sentido ya que no se sienten reflejadas en las actuales. Las grandes empresas que han asistido al workshop creen que el ODS 17 y el ámbito de las alianzas público-privadas es un reto muy relevante en España. Es un pilar fundamental que, de no impulsarse, se traducirá en el fracaso de la Agenda 2030. Sin colaboración en ámbitos como la ingeniería, la construcción o la energía será difícil contribuir eficazmente a los ODS.

La creación de espacios público-privados se vincula con fuerza a los fondos de reconstrucción. Pero ligado a esto último, en los workshops se identifica que algo imprescindible para avanzar en sostenibilidad y para que se puedan orientar estos fondos verdes es, de nuevo, fijar indicadores claros de contribución a los ODS.

Uno de los retos en que disienten las grandes empresas y las más pequeñas es en de la digitalización y las nuevas tecnologías. Las pymes,

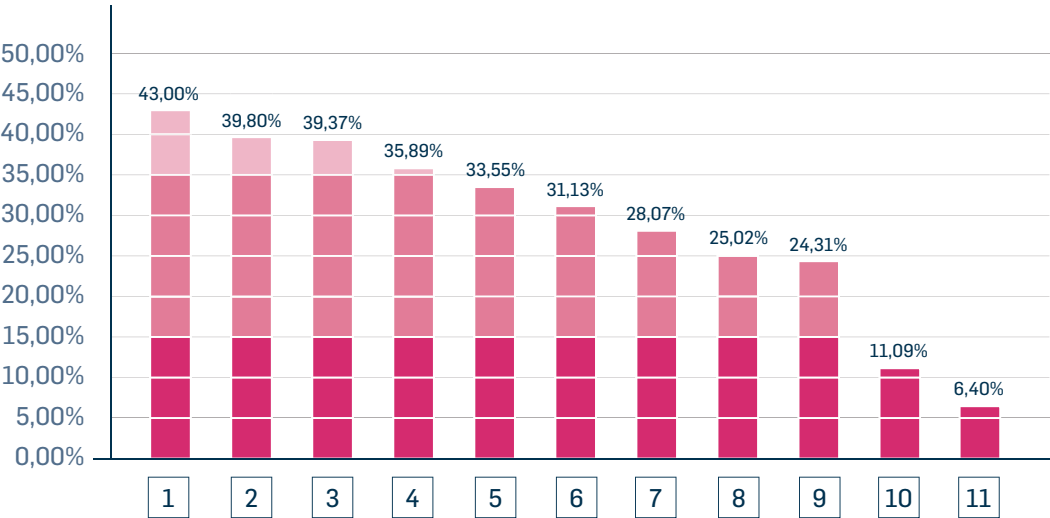
microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop creen que el impulso a la tecnología, a la innovación y al I+d+i son sin duda un reto a nivel país y un reto también para el conjunto de las empresas, pero no se sienten identificadas en primera persona con él.

Preguntadas expresamente por esto, para las pymes, microempresa y autónomos/as, la digitalización implica grandes inversiones que no se ven necesariamente como un retorno. Se conciben como una imposición o una complicación que además las hace dependientes de un proveedor sobre el que no tienen control, por falta de conocimientos. Es necesario reenfocarla como una inversión, un ahorro de costes a medio plazo y una apuesta medioambiental. Ellas mismas piden ayudas y acompañamiento para encontrar soluciones tecnológicas que beneficien su negocio, sobre todo a través de acciones sectoriales que comprendan la potencialidad de la transformación digital más aplicada.

04. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial

Por último, en la consulta se preguntó por los puntos fuertes o compromisos a impulsar entre las empresas para contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible. Las tres principales acciones a las que se comprometen las organizaciones fueron incorporar los ODS en la estrategia de la compañía (43%), formar alianzas con otras empresas, organismos públicos, ONG u otros actores (40%) y realizar acciones para sensibilizar o formar en ODS (39%).

Acciones a impulsar entre las empresas para contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030

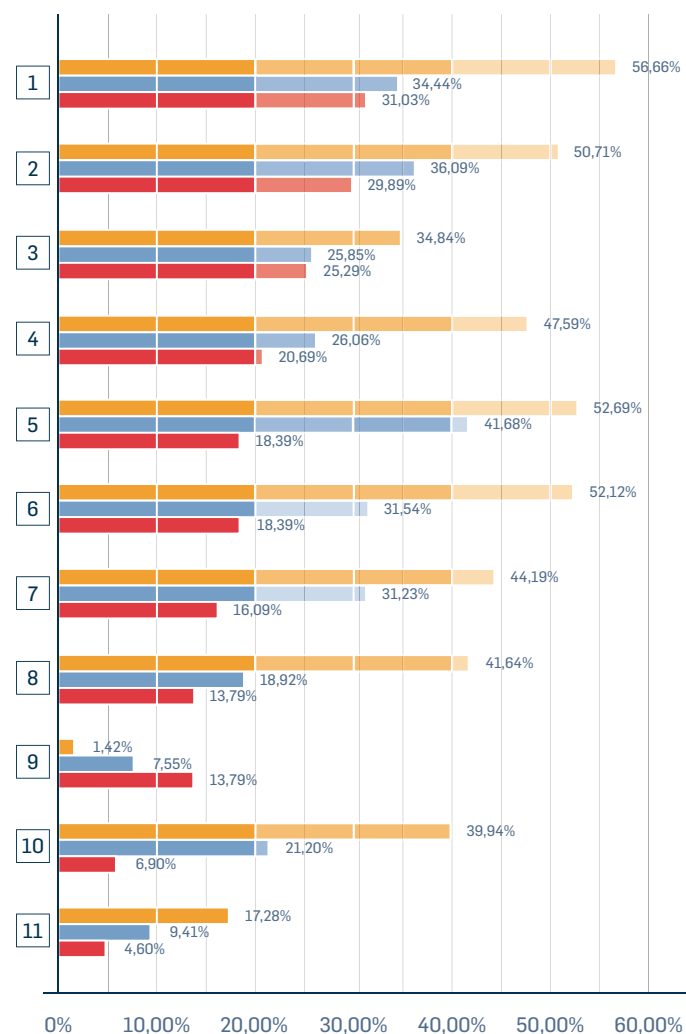


ACCIONES

- 1 Incorporar los ODS en la estrategia de la compañía.
- 2 Formar alianzas con otras empresas, organismos públicos, ONG u otros actores para realizar iniciativas o proyectos conjuntos que contribuyan a la Agenda 2030.
- 3 Realizar acciones para sensibilizar o formar en ODS a los grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores, etc.) o para el conjunto de la población.
- 4 Impulsar innovaciones y tecnologías que impacte positivamente sobre los ODS.
- 5 Desarrollar nuevos productos y servicios bajo criterios de sostenibilidad o reorientar algunos de ellos.
- 6 Gestionar la cadena de suministro (proveedores) bajo criterios de sostenibilidad.
- 7 Compartir conocimientos y datos propios para el desarrollo de soluciones y proyectos conjuntos.
- 8 Dotar de mayores recursos a la estrategia de sostenibilidad de la compañía o crear un área de sostenibilidad.
- 9 Establecer objetivos que sean públicos, medibles y con límite de tiempo en áreas como el cambio climático, la igualdad de género u otros ámbitos relacionados con los ODS.
- 10 Movilizar financiación privada al logro de los ODS.
- 11 NS / NC.



Acciones a impulsar entre las empresas para contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 por tamaño



ACCIONES

- 1 Formar alianzas con otras empresas, organismos públicos, ONG u otros actores para realizar iniciativas o proyectos conjuntos que contribuyan a la Agenda 2030.
- 2 Realizar acciones para sensibilizar o formar en ODS a los grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores, etc.) o para el conjunto de la población.
- 3 Compartir conocimientos y datos propios para el desarrollo de soluciones y proyectos conjuntos.
- 4 Gestionar la cadena de suministro (proveedores) bajo criterios de sostenibilidad.
- 5 Incorporar los ODS en la estrategia de la compañía.
- 6 Impulsar innovaciones y tecnologías que impacte positivamente sobre los ODS.
- 7 Desarrollar nuevos productos y servicios bajo criterios de sostenibilidad o reorientar algunos de ellos.
- 8 Establecer objetivos que sean públicos, medibles y con límite de tiempo en áreas como el cambio climático, la igualdad de género u otros ámbitos relacionados con los ODS.
- 9 NS/NC.
- 10 Dotar de mayores recursos a la estrategia de sostenibilidad de la compañía o crear un área de sostenibilidad.
- 11 Movilizar financiación privada al logro de los ODS.

■ Gran empresa.
■ Pyme y microempresa.
■ Autónomo/a.

Conviene destacar que mientras que entre las grandes empresas el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo es un compromiso para el 42% de las grandes empresas consultadas, solo el 19% y el 14% de las pymes y autónomos/as lo identifican como una posible acción.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

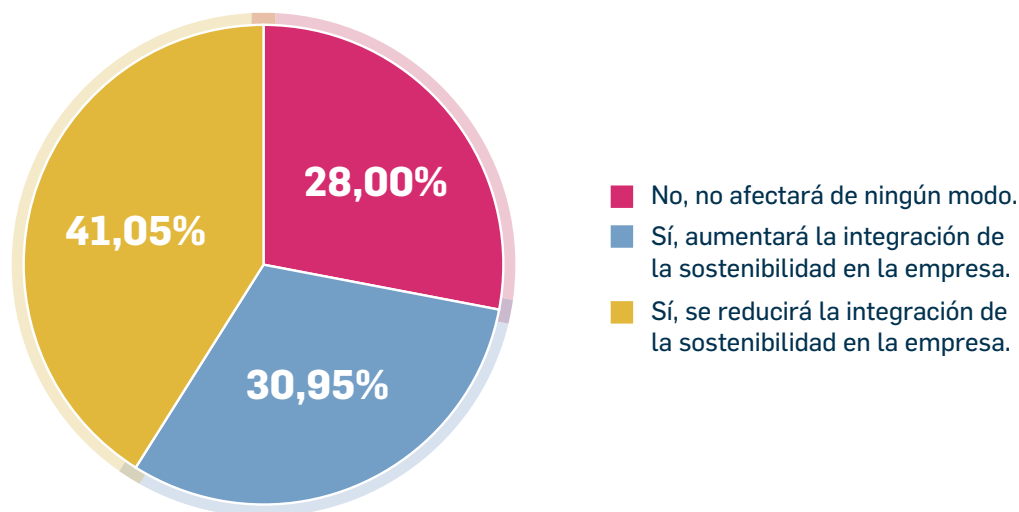
En los workshops, las alianzas se destacaron como un eje fundamental en la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible. Los expertos lo vinculan, además, con la necesidad de una buena gobernanza. La gran empresa menciona cierta falta de alineación entre la administración pública y las compañías y, en general, todas apuntan que las alianzas que aportan más valor son las sectoriales.

La principal diferencia entre las grandes empresas y las pymes y autónomos/as se encuentra en el compromiso de establecer objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo

LA COVID-19 Y LOS ODS

Actualmente, uno de los grandes retos del sector empresarial español es hacer frente a la crisis provocada por la COVID-19. La Estrategia de Desarrollo Sostenible deberá tener en cuenta este escenario, fomentando la resiliencia entre las empresas para lograr recuperarse de esta situación, así como para estar mejor preparadas ante posibles futuras crisis. Por este motivo, en la consulta se analizó la percepción de las empresas con respecto a la integración de la Agenda en un contexto de crisis.

La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS



WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

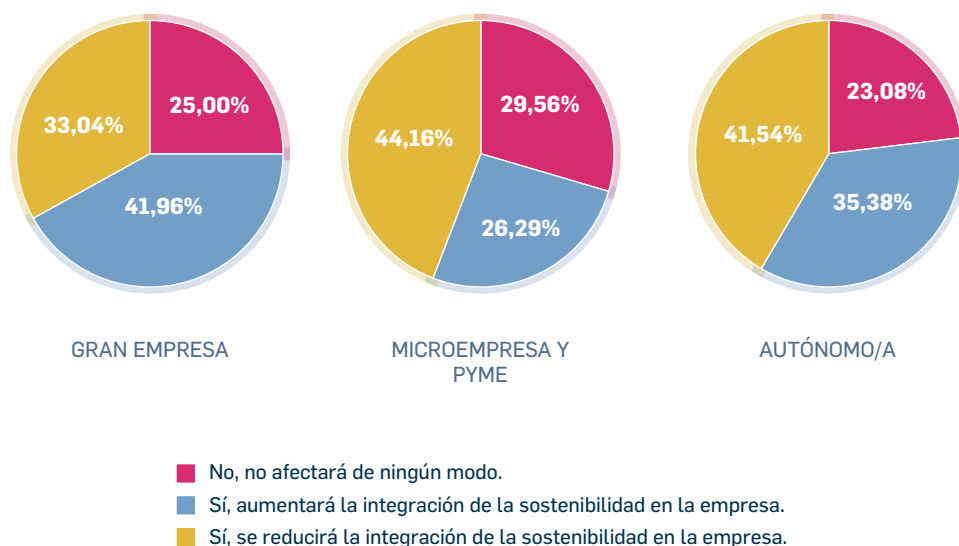
El razonamiento es agri dulce por parte de las empresas y expertos participantes en los workshops: se necesita más que nunca el desarrollo sostenible, pero en la práctica, ha habido un retroceso. Consensuadamente también se parte de que las pymes están actualmente en peor situación económica. La teoría común es que es el momento de

hacer de la crisis una oportunidad. Hay que ayudar con incentivos y que esos incentivos vayan dirigidos a la Agenda 2030. Pero no hay consenso sobre si los criterios de sostenibilidad que se pueden aplicar a las medidas de recuperación han de ser o no excluyentes.

04. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial

Un 31% de las empresas afirma que la COVID-19 afectará de forma positiva a la integración de la sostenibilidad en las empresas, un 41% opina que la crisis pandémica reducirá esta integración, mientras que el restante 28% considera que no afectará de ningún modo.

La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS por tamaño



59%

De las empresas opina que la COVID-19 no afectará o afectará de forma positiva a la integración de la sostenibilidad

Las grandes empresas son más positivas en este asunto y el 42% afirma que la COVID aumentará la integración de la sostenibilidad. Este porcentaje baja hasta un 35% entre autónomos/as, y a un 26% entre las pymes.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Las grandes empresas que han asistido a los workshops creen que el marco de la Agenda 2030 puede ser decisivo para afrontar mejor futuras crisis disruptivas, pero siempre que las empresas implementen adecuadamente el marco y entiendan la verdadera importancia de este. Asimismo, opinan que la Agenda 2030 puede marcar la diferencia respecto a una recuperación adecuada, pero es un trabajo que se ha de empujar desde todos los ámbitos, no solo el empresarial, también desde la administración pública y desde la sociedad civil.



WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

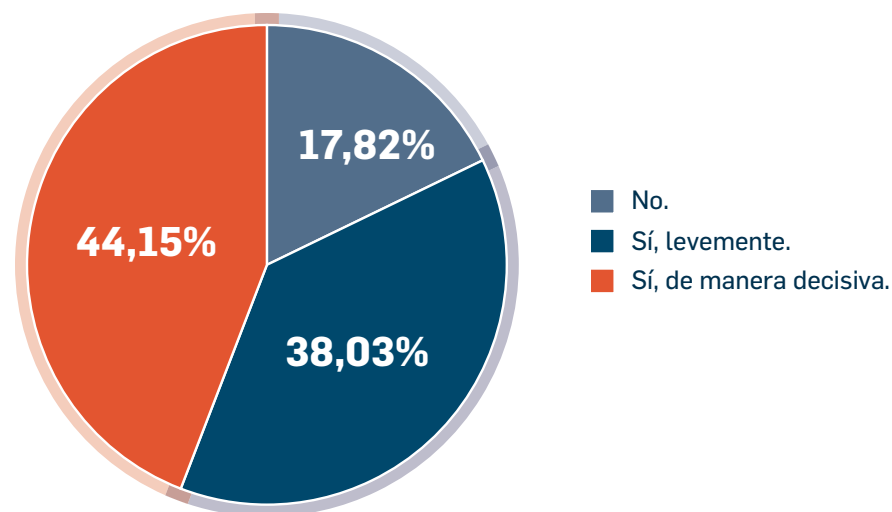
Hay pymes, microempresas y autónomos que afirman que la Agenda 2030 les ha ayudado a afrontar la crisis de la COVID-19 de una manera más efectiva, al haber trabajado anteriormente ámbitos como los relativos al ODS 3 de Salud y Bienestar o el ODS 8 de Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esto les ha permitido mantener la actividad, implementar rápidamente medidas como el teletrabajo y situar la salud y el bienestar de los trabajadores/as en el centro de sus estrategias frente a la crisis. Varias de las pymes que han participado en el workshop afirman que la Agenda 2030 es el mejor modelo de negocio para salir de la crisis, afirmando muchas de ellas que, si no hubieran integrado la sostenibilidad en sus organizaciones les hubiera impactado más la crisis a nivel económico. Además, prevén que la Agenda 2030 permitirá a las empresas acceder a nuevos segmentos de mercado clave en el medio y corto plazo.

En la consulta también se preguntó sobre la relación entre el trabajo en la Agenda 2030 y la resiliencia de las empresas. En concreto, se preguntó a las empresas si la implementación de los ODS puede ayudar a que su organización sea más resiliente y enfrente mejor futuras crisis como la de la COVID-19. Un 82% respondió afirmativamente, un 44% de forma decisiva.

44%

De las empresas afirma que la implementación de la Agenda 2030 puede ayudarlas a enfrentarse a futuras crisis de forma decisiva

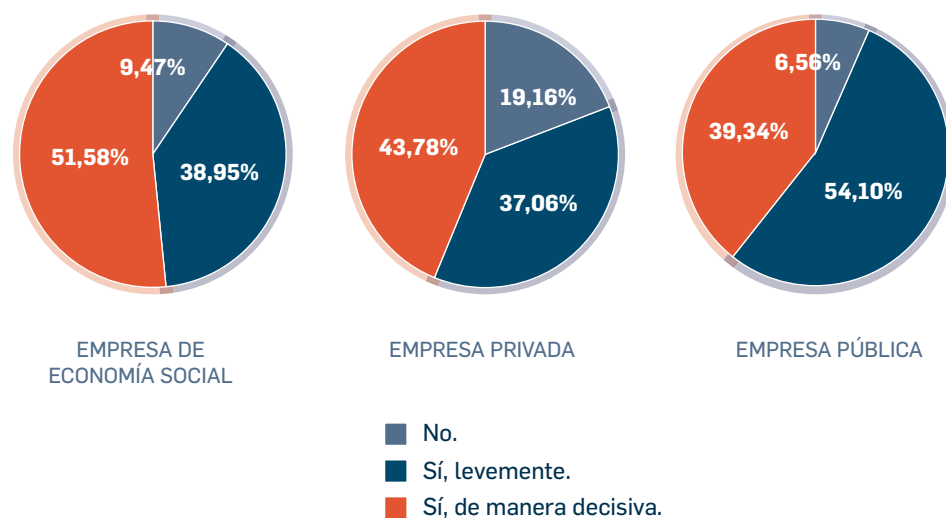
Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente



04. Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: 10 años para alcanzar la transformación empresarial

Existe una relación positiva entre esta cuestión y el conocimiento de la Agenda 2030: el 91% de las empresas que conocen en profundidad los ODS consideran que los ODS permitirán a las empresas enfrentarse mejor a futuras crisis.

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente por naturaleza



Por último, es destacable que las empresas públicas y las empresas de economía social son especialmente positivas en este aspecto y consideran en un 91% y 93% respectivamente que los ODS ayudarán a hacerlas más resilientes.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

No hay voces disonantes entre los participantes en los workshops respecto a que la pandemia va a impactar y está impactando en la sociedad y también en el ámbito laboral, por ello es clave repensar las formas de trabajo y los cuidados. Hay que apostar por la inversión, la innovación y una mayor creatividad ligada a la Agenda 2030 y por un marco normativo que permita a las empresas avanzar en su implementación.

Con respecto a la recuperación de la COVID, aunque existen diferencias entre grandes y pymes, continúa habiendo un reclamo por lo sectorial. Hay sectores que han sufrido un fuerte impacto económico y no van a poder recuperarse rápidamente y otros que están aprovechando la oportunidad para trabajar más en sostenibilidad y Agenda 2030, según los participantes.

4.2.

PRINCIPALES EXPECTATIVAS Y COMPROMISOS



01

CAMBIO CLIMÁTICO, CORRUPCIÓN, CONSUMO E IGUALDAD COMO PRINCIPALES RETOS IDENTIFICADOS POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

El 44% de las empresas consultadas considera que hay que priorizar la lucha contra el cambio climático en la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible, el 34% cree que se ha de dar prioridad a la corrupción, el 25% al fomento del consumo sostenible y el 24% a la igualdad de género y la conciliación. Estos han sido los ámbitos más señalados por las empresas españolas y que consideran prioritarios que sean abordados por la estrategia. Por el contrario, el diálogo y la colaboración público-privada solo ha sido señalado como reto por el 9% de las empresas consultadas.

Las empresas públicas y las de economía social identifican tras el cambio climático como reto prioritario el apoyo a los colectivos vulnerables y la cohesión social, en lugar de la corrupción. Ámbito al que también dan más importancia las grandes compañías, mientras que las pymes y autónomos/as dan más prioridad a retos como la educación.

02

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PIDEN INCENTIVOS, MEDIDAS CONCRETAS PARA LAS PYMES Y HERRAMIENTAS PARA TRABAJAR LOS ODS.

El 56% de las empresas consultadas proponen que la Estrategia de Desarrollo Sostenible considere promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS, un 45% pide medidas concretas para que las pymes integren el marco y un 42% más recursos y herramientas. Las empresas españolas piden que se les facilite la implantación de los ODS, ya sea a través de incentivos que puedan traducir los ODS a oportunidades económicas o a través de medidas que les faciliten implementar el marco de los ODS en sus actividades y operaciones en el día a día. En este sentido, los autónomos/as piden en primer lugar recursos y herramientas por encima de cualquier otra medida. Por el contrario, la cuestión a la que menos hacen referencia las empresas es a la de fortalecer el respeto a los derechos humanos en el ámbito empresarial.

03

LOS ESPACIOS DE COLABORACIÓN MULTIAC-
TOR Y EL IMPULSO A LOS OBJETIVOS CUAN-
TIFICABLES, NECESIDADES DE LAS GRANDES
CORPORACIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS.

El 51% de las empresas públicas y el 46% de las grandes corporaciones piden espacios de diálogo y colaboración entre el sector privado, la administración pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica. Estos espacios pueden ayudar a que se impulsen alianzas entre diferentes actores para desarrollar soluciones a los retos que plantea la Agenda 2030. Asimismo, el 44% de las grandes empresas y el 43% de las públicas piden medidas para incentivar el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en ODS entre las empresas.

Destaca también que el 50% de las grandes empresas piden medidas para aumentar la sensibilización y la formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as y el 48% medidas para fomentar la inversión o las finanzas sostenibles.

04

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS SE COMPROME-
TEN EN MAYOR GRADO A INCORPORAR LOS
ODS EN SUS ESTRATEGIAS CORPORATIVAS, A
IMPULSAR ALIANZAS Y A SENSIBILIZAR A SUS
GRUPOS DE INTERÉS.

El 43% de las empresas consultadas afirman que pueden incorporar los ODS en la estrategia de su compañía para contribuir al éxito de la Estrategia de Desarrollo Sostenible. Un 40% se compromete a formar alianzas con empresas, organismos públicos, ONG u otros actores y un 39% a sensibilizar o formar en ODS a sus grupos de interés.

Estas acciones son sin duda fundamentales para hacer avanzar la Agenda 2030 entre el sector empresarial español, pero se requiere que las pymes y autónomos/as se comprometan en mayor grado con medidas más ambiciosas. La principal diferencia entre las grandes empresas y las pymes y autónomos/as se encuentran precisamente en que el 42% de las grandes empresas se comprometen a establecer objetivos que sean públicos, medibles y con límite de tiempo en áreas como el cambio climático, la igualdad de género u otros ámbitos relacionados con los ODS frente al 19% de pymes y el 14% de autónomos/as.

05

LA MAYOR PARTE DE LAS EMPRESAS ESPAÑO-
LAS CREEN QUE LA SOSTENIBILIDAD EMPRE-
SARIAL NO SE RESENTIRÁ COMO CONSECUEN-
CIA DE LA CRISIS DE LA COVID-19.

El 59% de las empresas consultadas considera que la COVID-19 no afectará o afectará de forma positiva a la integración de la sostenibilidad en su compañía. Por el contrario, un 41% considera que la COVID reducirá la integración de la sostenibilidad. Los datos no son especialmente negativos, pero las pymes y los autónomos/as españoles tendrán más dificultades para destinar recursos a implantar medidas relacionadas con los ODS en el corto y medio plazo, ya que están y continuarán estando más afectados por la crisis económica derivada de la COVID-19. El éxito de la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible y de la Agenda 2030 a nivel país dependerá de que el conjunto del tejido empresarial español impulse la sostenibilidad durante la crisis y especialmente una vez que esta se deje atrás.

06

LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS CREEN QUE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS EN UNA COMPAÑÍA MEJORA SU RESILIENCIA FRENTE A FUTURAS CRISIS COMO LA DE LA COVID-19.

El 82% de las empresas consultadas afirman que la implementación de los ODS puede ayudar a que su compañía sea más resiliente y enfrente mejor futuras crisis como la de la COVID-19. Las empresas públicas y las empresas de economía social son especialmente positivas en este aspecto y consideran en un 91% y 93% respectivamente que los ODS ayudarán a sus organizaciones a ser más resilientes. La Agenda 2030 junto con otros marcos como los Diez Principios del Pacto Mundial y el Pacto Verde Europeo serán claves para impulsar modelos de negocio empresariales viables y rentables en el largo plazo y por tanto ayudarán a las empresas españolas a ser más resilientes frente a futuros episodios de inestabilidad financiera.

07

LAS ESTRATEGIAS CORPORATIVAS QUE IMPLEMENTAN LOS ODS OFRECEN BENEFICIOS A LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS.

El 69% de las empresas consultadas cree que implementar los ODS puede ayudarles a mejorar la reputación e imagen de su organización, el 61% a mejorar la gestión interna de la sostenibilidad y el 58% a fortalecer la relación con sus grupos de interés. Las empresas españolas señalan múltiples beneficios en la Agenda 2030 y aunque sitúen en primer lugar beneficios intangibles, también un 48% de las empresas consultadas cree que el marco permite encontrar nuevas oportunidades de negocio, particularmente las empresas de sectores como el medioambiental (un 76%), el energético (64%) o el de medios de comunicación (61%). La Estrategia de Desarrollo Sostenible cuenta con cimientos sólidos de partida para convencer e involucrar al sector empresarial español en su consecución.

08

LAS EMPRESAS NECESITAN MÁS RECURSOS ECONÓMICOS PARA IMPLEMENTAR LOS ODS EN SUS ACTIVIDADES Y OPERACIONES.

El 45% de las empresas consultadas identifica la falta de recursos como el principal obstáculo para contribuir a los ODS. Los recursos son claves en el ámbito de la sostenibilidad, tanto para incorporarla en las actividades y procesos de las compañías como para contratar al personal que pueda implementarla.

Es positivo que solo un 11% afirme que los ODS no son una prioridad en su compañía y que solo un 5% crea que es un obstáculo la falta de compromiso por parte de la alta dirección. La mayor parte de las empresas españolas entiende la importancia de la Agenda 2030 y las razones por las cuales no todas la implementan son ajenas a los valores y al propósito de las compañías. La Estrategia de Desarrollo Sostenible ha de abordar los diferentes obstáculos que encuentran las compañías españolas para implementar los ODS e intentar ofrecer soluciones al respecto.

05

6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS

Tras el análisis del estado de implantación de los ODS entre las empresas españolas y de las expectativas y contribuciones aportadas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible, se han identificado 6 ejes o ámbitos de actuación que pueden acelerar la contribución empresarial a la Agenda 2030 y por tanto ayudar a que la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible sea un éxito entre el sector empresarial. A continuación, se analizan estos ejes de forma individual, señalándose algunas claves para impulsarlos.



- | | |
|--|--|
| 01 ODS como marco para la recuperación. | 04 Integración de los ODS en las pymes. |
| 02 Finanzas sostenibles. | 05 Respeto a los derechos humanos. |
| 03 Dimensión normativa. | 06 Compromisos cuantificables. |

1. LA AGENDA 2030 COMO MARCO EMPRESARIAL PARA UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE Y RESILIENTE

La crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha tenido un fuerte impacto a lo largo de todo el planeta. Pérdidas de vidas humanas, cierre de empresas, destrucción de millones empleos o el colapso de los sistemas de salud. La crisis ha provocado y continuará provocando retrocesos en los avances logrados hasta la fecha en la Agenda 2030 en todos los países y puede además acrecentar problemas como la pobreza o la desigualdad.

El 59% de las empresas consultadas considera que la COVID-19 no afectará o afectará de forma positiva a la integración de la sostenibilidad en su compañía, por tanto, solo el 41% cree que se reducirá la integración de la sostenibilidad en su organización. Los sectores más positivos son el sector financiero y energético, donde solo un 12% y 29% respectivamente cree que se reducirá la sostenibilidad en sus organizaciones. Por otro lado, el 61% de las empresas consultadas del sector turístico, hostelería y restauración afirman que la sostenibilidad se reducirá en sus organizaciones como consecuencia de la crisis de la COVID-19. También lo afirman el 58% de las empresas del sector servicios de sanidad, el 52% de las de automoción y el 48% de las de alimentación y bebidas (Ver Anexo 7.2.). Es importante que la Estrategia de Desarrollo Sostenible priorice el impulso de la sostenibilidad en las empresas de aquellos sectores que puedan ser más perjudicados por la crisis desde el punto de vista económico, ya que el 45% de las empresas consultadas identifica la falta de recursos como el principal obstáculo para contribuir a los ODS.

82%

De las empresas consultadas afirma que la implementación de los ODS puede ayudar a que su compañía sea más resiliente y enfrente mejor futuras crisis como la de la COVID-19

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Los expertos tienen claro que una empresa que integre los ODS en su estrategia sin duda estará más preparada frente a futuras pandemias o crisis como las derivadas del cambio climático; ya que implementar la sostenibilidad se traduce en un mejor modelo de gobernanza, en más digitalización y en una mayor preparación frente a elementos sociales disruptivos.

La Estrategia de Desarrollo Sostenible también deberá impulsar la Agenda 2030 como marco empresarial y sensibilizar a las compañías del importante papel que los ODS pueden tener para construir en el medio y largo plazo un país y una economía más sostenible y resiliente. Todo indica que muchas organizaciones ya lo ven así. El 82% de las empresas consultadas afirma que la implementación de los ODS puede ayudar a que su compañía sea más resiliente y enfrente mejor futuras crisis como la de la COVID-19, cifra que sube hasta el 93% en el caso de las empresas públicas y al 91% en el caso de las grandes empresas y las de economía social.

Estos datos reafirman la visión de las Naciones Unidas. Es decir, que los Diez Principios del Pacto Mundial y la Agenda 2030 son dos marcos de actuación fundamentales para guiar a las empresas hacia modelos de negocio más sostenibles y resilientes, que sitúen como ejes centrales de sus estrategias ámbitos como la salud, la innovación, la digitalización o la transición ecológica, lo que les permitirá enfrentar mejor futuras crisis disruptivas y adaptarse más fácilmente a escenarios inciertos.

2. LAS FINANZAS SOSTENIBLES COMO HERRAMIENTA PARA ACELERAR EL CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030

Naciones Unidas estima que para financiar la Agenda 2030 y cumplir con los retos que plantean los ODS en todo el mundo se necesitan entre 5 y 7 billones de dólares de inversión anuales hasta 2030 y actualmente solo se están cubriendo alrededor de 3 billones de dólares cada año, por lo que se requieren inversiones de entre 2 y 4 billones de dóla-

res más anualmente hasta 2030. Esto indica que existe un déficit claro de financiación en la Agenda y que es fundamental movilizar una mayor cantidad de capital, tanto público como privado hacia el cumplimiento de los ODS.

En este sentido las finanzas sostenibles pueden ser una herramienta altamente eficaz para movilizar capital privado hacia el cumplimiento de los ODS, particularmente a través de la inversión sostenible y responsable (ISR), una estrategia de inversión que considera criterios ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) y también a través del impulso de productos financieros innovadores, como los bonos verdes o los préstamos sostenibles. Muchas empresas ya están empezando a impulsar medidas y estrategias en el ámbito de las finanzas sostenibles, no obstante, hacen falta más avances. Entre las empresas consultadas solo un 12% cuenta con una estrategia de finanzas o inversión sostenible, aunque la cifra asciende hasta el 24% en el caso de las grandes compañías. Por el contrario, solo un 8% de pymes y un 6% de autónomos/as afirman contar con una estrategia en este ámbito (Ver Anexo 7.2.). Destacan el sector financiero con un 57% de las empresas consultadas que cuentan ya con estrategia y el energético con un 34%.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Los participantes de los workshops creen que hay que impulsar un sistema financiero más sostenible. Por otra parte, se ve difícil involucrar a las pymes. Para este tipo de empresas será rentable si se les puede ofrecer, por ejemplo, condiciones ventajosas de financiación, una vez se hayan identificado determinados aspectos de la sostenibilidad. Es decir, de nuevo se pide traducir en beneficios tangibles las gestiones empresariales que son sostenibles.

En cuanto a la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible, un 36% de las empresas consultadas cree que esta debería fomentar la inversión o las finanzas sostenibles y hasta un 44% en el caso de las empresas de economía social y un 48% en el caso de las grandes corporaciones. En el caso de estas últimas, además, un 39% identifica como un beneficio para contribuir a los ODS la atracción de inversores responsables.

57%

De las empresas del sector financiero y el 34% del sector energético cuentan con una estrategia en materia de finanzas sostenibles

Uno de los ejercicios más importante que se está realizando en el ámbito de las finanzas sostenibles es el de taxonomía impulsado por la Comisión Europea en el contexto del Plan de Acción sobre Finanzas Sostenibles. Este ejercicio permitirá clasificar y clarificar qué actividades económicas pueden considerarse sostenibles, ayudando a inversores, empresas, emisores y promotores de proyectos a seleccionar bien sus actividades. La futura Estrategia tendrá que considerar el impulso a las finanzas sostenibles en línea con los criterios de la Unión Europea y dar solución a otros retos, como el fomento de la transparencia entre las empresas a la hora de comunicar su información de carácter no financiero o la integración de las pymes empresas en el ámbito de las finanzas sostenibles

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Las empresas participantes de los workshops coinciden en señalar la falta de pedagogía financiera a todos los niveles. Esto se relaciona con el desconocimiento de qué son las finanzas sostenibles y también con la necesidad de presentar mejor a los inversores o a los clientes los productos que hay que financiar. Las grandes empresas que han asistido al workshop consideran que la Taxonomía de la Unión Europea puede ayudar a impulsar el ámbito de las finanzas sostenibles a nivel español y europeo y hacer que las empresas tomen acciones concretas en determinados ámbitos de los ODS para poder incluirlos dentro del marco.

3. LA DIMENSIÓN NORMATIVA COMO PALANCA PARA IMPULSAR LOS ODS

En los últimos años a nivel nacional se han impulsado normativas relacionadas con la Agenda 2030 que consideran la dimensión empresarial, como la Ley 11/2018 en materia de Información No Financiera y Diversidad, los Reales Decretos en materia de Igualdad, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público o el Real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia. Hay datos relevantes que nos dan pistas del efecto de estas y otras normativas. El 47% de las empresas consultadas cuenta con un plan de igualdad, hasta el 83% de las grandes corporaciones y solo el 36% de las pymes y el 11% de los autónomos/as. La diferencia por tamaños probablemente se deba a que solo las empresas de más de 50 empleados/as están obligadas por ley a contar con dicho plan.

En el ámbito del reporting, el 22% de las empresas consultadas elabora una memoria de información no financiera conforme a lo

establecido en la Ley 11/2018. Las grandes empresas lo hacen hasta un 69% frente al 7% de pymes y el 2% de autónomos/as (Ver Anexo 7.2.). La explicación es que esta normativa afecta actualmente a las empresas de más de 500 empleados/as y a partir de 2021 a las de más de 250, por lo que impacta principalmente en la gran empresa.

Otro dato relevante es que el 29% de las empresas consultadas impulsa la inclusión de personas con discapacidad dentro de su plantilla. Un 63% de las grandes compañías, un 19% de pymes y un 3% de autónomos/as. El porcentaje de pymes se explica porque la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga solo a las empresas que emplean a 50 o más trabajadores/as a que el 2% de su plantilla tenga el certificado de discapacidad.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

La gran empresa considera necesario que la normativa que rige el reporting sea más sencilla y clarificadora y que permita la comparabilidad. Que esté unificada para todos los criterios y así se optimice el tiempo del reporting: que sea útil para las contrataciones públicas, para comunicarse con la sociedad, para estimular a los clientes y para atraer inversiones. Es decir que el esfuerzo de transparencia sirva para canalizar los flujos de capital.

05. 6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS

Por último, es relevante que un 62% de las empresas consultadas lleve a cabo de medidas de teletrabajo, probablemente un porcentaje que ha aumentado en los últimos meses como consecuencia de la crisis de la COVID-19 y que continuará haciéndolo tras la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia.

52%

De las empresas consultadas considera que integrar la Agenda 2030 en sus estrategias les permite adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad.

Respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible, un 22% de las empresas consultadas considera que debe impulsar la integración de la dimensión empresarial en las políticas y normativas que afecten a ámbitos concretos de los 17 ODS. Este porcentaje aumenta hasta el 39% en el caso de las grandes compañías y hasta el 38% entre las empresas públicas.

En el futuro se esperan además diferentes normativas relacionadas con los ODS como la futura Ley de Cambio Climático y Transición Energética. A nivel europeo también se esperan diferentes directivas y estrategias enmarcadas dentro del Pacto Verde Europeo. El 52% de las empresas

consultadas considera que integrar la Agenda 2030 en sus estrategias les permite adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad. El marco de Naciones Unidas es visto por las empresas españolas como una herramienta que les permitirla no solo avanzar en sus estrategias en materia de sostenibilidad, sino también prepararse respecto a la legislación.

Es importante por último resaltar que el 56% de las empresas consultadas pide que la Estrategia de Desarrollo Sostenible considere promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS. Estos incentivos pueden ser económicos, comerciales, de visibilidad e imagen o de otra índole. Uno de los más relevantes es el de favorecer los contratos o licitaciones con las administraciones públicas a aquellas organizaciones que impacten positivamente en los ODS a través de actividades o proyectos. En España, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público incluye algunos aspectos medioambientales y sociales vinculados a los criterios de adjudicación de contratos y de desempate, lo que puede ser un buen punto de partida.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Una amplia parte de los expertos consideran, en mayor grado que las empresas, que en la regulación está la clave para propiciar transformaciones relevantes. Que los reguladores serán los que junto a los inversores cambien las reglas de juego e incentiven a las empresas a implementar y orientar sus estrategias hacia la sostenibilidad. Asimismo, señalan que es fundamental que la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible vincule todos los retos de la Agenda 2030 con el Pacto Verde Europeo, ya que es un marco con financiación concreta por parte de la Unión Europea y que estará también presente en los fondos de recuperación de la crisis de la COVID-19.

El principal reto será que las futuras normativas y estrategias a nivel español y europeo contemplen la dimensión empresarial y establezcan medidas concretas que ayuden a las empresas a alinear sus actividades con el cumplimiento de estas. Por ejemplo, a través del impulso de recursos, herramientas o incentivos para las organizaciones, ayudándolas así a acelerar su contribución a las estrategias y normativas y por tanto a la Agenda 2030. Además, estas medidas han de contemplar los diferentes tipos de empresa y los diferentes sectores de actividad para una mayor efectividad.

4. LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LAS ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS DE LAS PYMES

En España, el tejido empresarial está representado en un 99,9% por la pequeña y la mediana empresa. Las pymes generan alrededor del 50% del Producto Interior Bruto (PIB) y alrededor del 65% de los empleos⁶, por lo tanto, desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la economía y son actores

fundamentales para acelerar la transformación en clave de sostenibilidad que necesita el sector privado. Es imprescindible involucrar a los autónomos/as, a las microempresas y al conjunto de pymes en la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los datos sobre el conocimiento en ODS por parte de la pyme española han mejorado significativamente respecto a 2018. En 2018 un 63% de las pymes afirmaban conocer los ODS frente al 78% actual. Sin embargo, solo un 15% elabora un informe de sostenibilidad para comunicar públicamente sus progresos en materia de sostenibilidad y apenas un 13% se ha fijado algún objetivo relacionado con alguno de los 17 ODS.

6. Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030, 2018.
https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf

05. 6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS

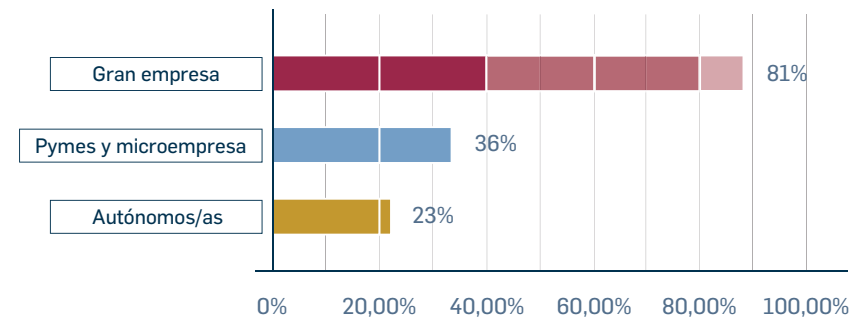
WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Las pymes, microempresas y autónomos/as que han participado en el workshop creen que la Estrategia de Desarrollo Sostenible ha de potenciar acciones de sensibilización y comunicación en ODS con un mensaje adaptado a la realidad de las pymes, para permitirles entender e implementar los 17 ODS de forma sencilla.

Sin embargo, cada vez hay más pymes españolas predispuestas a impulsar la sostenibilidad a través de negocios sostenibles, así lo corrobora el hecho de que el 74% de las empresas adheridas a la Red Española del Pacto Mundial sean pymes⁷. Aun así, existen importantes diferencias entre el trabajo en ODS por parte de las grandes compañías y las pymes. Los autónomos/as y las pymes consultadas afirman conocer el marco de la Agenda 2030 en profundidad en un 23% y un 36% respectivamente, mientras que entre las grandes empresas este porcentaje aumenta hasta el 81%.

⁷ Pacto Mundial, 2020.
<https://www.pactomundial.org/listado-de-firmantes/>

Conocimiento en profundidad de los ODS



También hay diferencias en medidas sobre aspectos específicos en el marco de la Agenda 2030. El 80% de las grandes empresas cuenta con medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria frente al 59% de las pymes y el 28% de los autónomos/as. De igual manera, también se observan diferencias en aspectos como la lucha contra el cambio climático -únicamente un 18% de las pymes y un 5% de los autónomos/as mide su huella de carbono frente a un 63% de las grandes compañías- y solo un 28% de las pymes y un 6% de los autónomos/as cuenta con programas dedicados a promover la salud y el bienestar dentro de la plantilla, en contraposición al 72% de las grandes empresas (Ver Anexo 7.2.). En cuanto a los retos que señalan las pymes para contribuir a los ODS, cabe destacar que la falta de recursos internos está muy por encima del resto de obstáculos y la señalan un 46% de las pymes consultadas y un 38% de los autónomos/as.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Muchas de las pymes que han participado en el workshop creen que la administración pública ha de promover herramientas para ayudar a las pymes a incorporar los ODS en sus estrategias corporativas y proporcionar ayuda para aquellas que tengan falta de recursos, por ejemplo, para adherirse al Pacto Mundial como vía para garantizar una implementación paulatina de los ODS, a través de formación.

Es fundamental que las pymes conozcan los ODS, las oportunidades de negocio existentes en el marco y comprendan que ya están contribuyendo a través de muchas de sus acciones a la Agenda 2030, para así fomentar que impulsen muchas otras. El principal reto de la Estrategia de Desarrollo Sostenible será que las pymes y los autónomos/as españoles integren los ODS en el día a día de sus negocios, orientando sus actividades, productos y servicios bajo criterios de sostenibilidad; desde tiendas a restaurantes, pasando por las y los trabajadores/as del campo o la construcción a hoteles y fábricas.

5. EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS COMO PRINCIPAL CONTRIBUCIÓN SOCIAL A LOS ODS

La Agenda 2030 determina en su preámbulo que los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas pretenden hacer realidad los derechos humanos de todas las personas. La conexión entre los derechos humanos y los ODS es incuestionable, por ello Naciones

Unidas recomienda a las empresas definir estrategias y tomar acciones de contribución a los ODS, considerando siempre un enfoque de derechos humanos. La implantación de marcos como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU por parte de las empresas es fundamental para que estas contribuyan de forma adecuada a la Agenda 2030. Los Principios Rectores establecen que todas las empresas han de diseñar una política de compromiso en derechos humanos, implantar un proceso de debida diligencia para analizar riesgos e impactos y poner en marcha mecanismos de reclamación para reparar a las víctimas de posibles vulneraciones.

Los resultados de la consulta confirman que el enfoque de derechos humanos en las actividades empresariales sigue siendo un reto para las empresas españolas. Solo un 25% de las empresas dispone de una política de derechos humanos. A su vez, los datos también muestran que existe una desconexión entre los compromisos de las empresas y las acciones concretas, ya que, aunque el 25% dispone de política en derechos humanos, solo el 8% lleva a cabo evaluaciones de impacto en este ámbito.

05. 6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS

El trabajo con la cadena de suministro es un campo también a mejorar, ya que solo el 30% de empresas consultadas dispone de un código de conducta para proveedores y solo un 20% llevan a cabo evaluaciones a proveedores en derechos humanos. Este último porcentaje aumenta hasta el 40% en el caso de las grandes empresas y disminuye al 13% y al 10% en el caso de las pymes y los autónomos/as respectivamente.

DESCONEXIÓN COMPROMISOS - ACCIONES

25%

De las empresas cuentan con políticas de derechos humanos y solo un 8% hace evaluaciones de impacto

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Las pymes que han participado en los workshops consideran que no tienen ni saben si podrían tener recursos suficientes como para hacer una gestión adecuada de los derechos humanos y, además, lo señalan como un marco muy complejo, cuando se trata de llevar la declaración a la práctica. Tanto las pequeñas compañías y autónomos/as como las grandes coinciden en que es un ámbito desconocido dentro de una gestión responsable y, aunque la mayoría de los participantes afirma que la Estrategia de Desarrollo Sostenible es una oportunidad para potenciar una gestión empresarial basada en el respeto a los derechos humanos, hay algunas voces que advierten de que juntar el marco de los ODS y los Principios Rectores, de por sí muy amplios y complejos, puede ser confuso y contraproducente.

En la mayoría de las ocasiones, se reclama formación en la materia para conocer la temática y las oportunidades que representan que, según las grandes empresas, pasan por la reducción de ciertos

costes, la disminución de quejas o controversias sociales, el acceder a financiación o el lograr inversores responsables. También se ha señalado la importancia de mejorar la comunicación al respecto: en gran medida ambos marcos persiguen los mismos objetivos, pero con una nomenclatura diferente y a veces aterrizar estos conceptos al lenguaje empresarial es más complejo que con las metas de los ODS. En este sentido se reconoce el trabajo realizado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas con las empresas durante los últimos quince años, puesto que se requiere un abordaje experto para cumplir el marco de los Principios Rectores.

Hay grandes empresas que señalan, como dificultad añadida a la falta de conocimiento en la materia, al diferente enfoque empresarial que se da: mientras los ODS se llevan desde las áreas de sostenibilidad y su enfoque es de aportación al marco y de búsqueda de oportunidad de negocio, los derechos humanos se contemplan como riesgos a mitigar.

WORKSHOP EMPRESARIAL SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

Los expertos coinciden en que los derechos humanos es un ámbito que, de trabajarse por las empresas, puede desencadenar importantes contribuciones a la Agenda 2030. Y esto es muy relevante, porque la foto actual de implementación de evaluaciones y políticas en derechos humanos por parte de las empresas españolas no es positiva.

Añadido a esto se ha podido comprobar que solo un 15% de las empresas consultadas pide en la Estrategia de Desarrollo Sostenible medidas para fortalecer el respeto a los derechos humanos por parte de las empresas. Esto puede deberse a que mientras que el marco de los ODS ha calado en mayor medida entre el tejido empresarial español, no ha ocurrido lo mismo con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de la ONU.

Implementar los Principios Rectores debe ser un eje clave en la estrategia de ODS de cualquier empresa, ya que mitigar los riesgos e impactos que se detecten en materia de derechos humanos con todos los grupos de interés (plantillas, consumidores, comunidades locales, proveedores, etc.) puede traducirse en contribuciones de gran magnitud a la Agenda 2030. Y de forma particular en ámbitos como los derechos laborales, el derecho a la no discriminación, los derechos de la mujer o los derechos del niño. Sin garantizar el respeto a los derechos humanos por parte del sector empresarial no podremos alcanzar un planeta y sociedades más inclusivas y sostenibles.

6. LOS COMPROMISOS CUANTIFICABLES COMO GARANTÍA DE AMBICIÓN EMPRESARIAL

Uno de los grandes retos para las empresas españolas en los próximos años es materializar su compromiso general con la Agenda 2030 en acciones concretas y ambiciosas. Establecer compromisos cuantificables con límites en el corto-medio-largo plazo demuestra que las empresas se comprometen a movilizar en un periodo de tiempo, recursos humanos y económicos para cumplir con medidas muy específicas que pueden tener un alto impacto en los ODS.

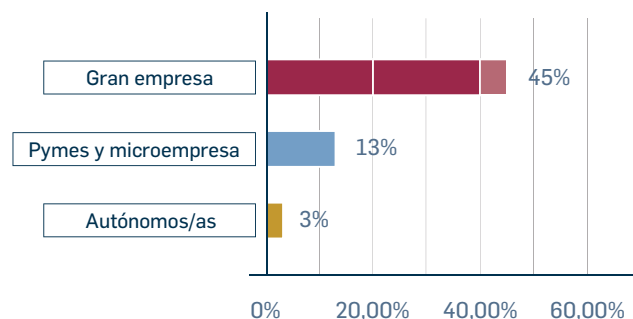
Los compromisos han de ser públicos para dar la oportunidad a los grupos de interés (clientes, consumidores/as, inversores, medios de comunicación, etc.) de evaluar los avances que vaya dando la organización. Además, han de ir acompañados de indicadores de desempeño que permitan evaluar su éxito a nivel interno. Este ejercicio puede ayudar a integrar la sostenibilidad de forma transversal en las organizaciones, ya que todas las áreas y

05. 6 ejes de actuación para acelerar la contribución empresarial a los ODS

departamentos de las empresas pueden guiar su actuación en base a los compromisos fijados. Y también dar continuidad en el largo plazo a la estrategia de sostenibilidad en las grandes compañías, independientemente de la continuidad de la alta dirección y de los inversores. En este sentido, los compromisos deben de estar siempre ajustados a las características, al sector y al tamaño de cada organización

Prácticamente la mitad de las empresas han identificado sus ODS prioritarios (48%) pero solo un 21% de las empresas establece objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en alguno de los Objetivos. Se observan diferencias significativas en función de su tamaño. Mientras que el 45% de las grandes empresas ya ha establecido algún objetivo, solo un 13% de pymes y un 3% de autónomos/as cuentan con objetivos en marcha. Aun así, un 19% de las pymes y un 14% de los autónomos/as están dispuestos a impulsar objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo para contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible.

Establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo



Si hacemos alusión a los ODS en los que las empresas españolas suelen establecer más objetivos, los compromisos recopilados por la Red Española del Pacto Mundial (en el siguiente capítulo, *casos empresariales: inspirando a la movilización, la innovación y la ambición*) ponen de manifiesto que los Objetivos 12 de Producción y consumo responsable y el 13 de Acción por el clima son los ODS en los que las empresas están estableciendo mayor número de compromisos, seguidos por los Objetivos 5 de igualdad de género y 7 de Energía asequible y no contaminante. Por el contrario, los Objetivos que menos se trabajan actualmente son el ODS 1 de Fin de la pobreza, el ODS 2 de Hambre cero y el ODS 14 de Vida submarina. Estos datos reflejan que el sector privado está estableciendo objetivos medibles y cuantificables especialmente en determinados ODS ambientales centrados en cuestiones relacionadas con el cambio climático, pero no están concentrando sus esfuerzos en otros objetivos ambientales muy importantes para nuestro país, como puede ser, el Objetivo 6 de Agua limpia y saneamiento.

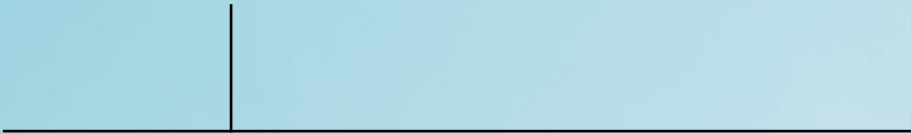
Además, no se está marcando objetivos en ODS sociales importantes donde las empresas tienen un destacado papel como los ODS 1, 2 o 10. En este sentido, las empresas tienen una alta capacidad para reducir las desigualdades y fomentar la inclusión social, por ejemplo, a través del fomento del empleo de calidad en toda su cadena de valor, redistribuyendo de forma más igualitaria los salarios a las y los empleados, implantando mecanismos para evitar la evasión fiscal y fomentando proyectos de acción social o cooperación al desarrollo.

Estos datos revelan un reto importante para las entidades, el de trabajar de forma más equilibrada objetivos y compromisos en el conjunto de la Agenda 2030 para poder contribuir en mayor grado a los 17 ODS y sus 169 metas.

06

Casos empresariales:

inspirando a la movilización,
innovación y la ambición.



2020 es el año en el que arranca la Década de Acción, una llamada del Secretario General de Naciones Unidas, Antonio Guterres, a todos los actores del planeta para acelerar el cumplimiento de la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los próximos diez años. Naciones Unidas ha identificado tres ámbitos sobre los que avanzar: una mayor movilización, el aumento de la ambición y la búsqueda de soluciones innovadoras.

Las empresas españolas pueden ser decisivas para activar la acción en estos ámbitos:

- **Movilización:** se requiere una mayor movilización del tejido empresarial español para incorporar los ODS en todas las empresas españolas, desde las grandes corporaciones a los autónomos/as, pasando por las pymes y las empresas públicas. Además, las empresas pueden extender el compromiso de la Agenda 2030 a sus grupos de interés (empleados/as, consumidores/as, proveedores, clientes, inversores, etc.).
- **Aumento de la ambición:** las empresas españolas pueden establecer compromisos ambiciosos y cuantificables que impacten en uno o varios de los ODS y ayuden a transformar sus modelos de negocio bajo criterios de sostenibilidad.
- **Innovación:** las empresas españolas pueden impulsar proyectos, productos y servicios, soluciones o tecnologías innovadoras que se traduzcan en importantes contribuciones a la Agenda 2030.

Muchas empresas españolas ya están actuando en la dirección adecuada y sus buenas prácticas y ejemplos de compromisos ambiciosos pueden inspirar a muchas otras a seguir el mismo camino. En este apartado se recogen 34 ejemplos de buenas prácticas y 52 compromisos cuantificables de empresas españolas con impacto en los ODS que pueden servir de ejemplo práctico para otras organizaciones. El impulso de este tipo de medidas será sin duda una importante contribución de las empresas españolas a la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible y al logro de la Agenda 2030.

Naciones Unidas identifica tres ámbitos sobre los que avanzar: mayor movilización, aumento de la ambición y soluciones innovadoras

6.1.

BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESAS ESPAÑOLAS

A continuación, se presenta un elenco de 34 buenas prácticas con el que se pretende ilustrar el trabajo que ya están haciendo muchas empresas españolas en relación a la Agenda 2030. Cada una de ellas está orientada a uno o más Objetivos de Desarrollo Sostenible, pero impactan de forma particular en uno de ellos.





ODS 1



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Utilidades (agua, gas y electricidad)

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=642916>

SUEZ, empresa que contribuye al desarrollo sostenible y a preservar los recursos naturales, es muy consciente de que la situación actual de crisis y desempleo ha provocado un empeoramiento de las condiciones de vida de muchos ciudadanos. Por ello, trabaja en España para garantizar el acceso al agua gracias a distintos mecanismos de acción social, a través de los cuales ofrecen condiciones más favorables a colectivos, hogares, pymes o autónomos/as para paliar situaciones de pobreza, desigualdad o exclusión social. Desde 2012, SUEZ presta atención a aquellos colectivos que tienen dificultades para hacer frente a la factura de agua. Por este motivo, habilitan tarifas y bonificaciones especiales, así como fondos sociales, al alcance de estos grupos de personas. La definición y la asignación de estas ayudas se realiza en colaboración con los organismos públicos reguladores (área de servicios sociales del ayuntamiento) y/o con organizaciones sociales (como Cáritas y Cruz Roja), para asegurar un buen uso de éstas. Dicha coordinación garantiza que nadie se quede sin agua.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Institución educativa
Sector: Educación

Más información:

<https://www.cepes.es/files/publicaciones/117.pdf>

Cooperativa Gredos San Diego apoya al proyecto Educa a un niño/a refugiado de ACNUR. El Grupo Cooperativo Gredos San Diego del sector de la enseñanza colabora con la Agencia de Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR) en la escolarización de 150 niñas y niños de campamentos de refugiados. Los fondos aportados en el año 2018 por la comunidad de Gredos San Diego (alumnos, familias, socios cooperativistas, trabajadores/as, la propia cooperativa GSD y la Fundación GSD) han servido para ofrecer clases de refuerzo en países de acogida a 150 niños y niñas refugiados que habían tenido que abandonar su educación y proveer de transporte escolar, uniformes y libros a 415 niños y niñas.



ODS 2



CC.AA.: Andalucía

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Servicios financieros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=522677>

Banco de Crédito Social Cooperativo, entidad financiera, participa en el proyecto TomGEM cuyo objetivo es el de diseñar nuevas estrategias que tiendan a mantener altos rendimientos en la producción de frutas y hortalizas bajo condiciones de elevadas temperaturas. Lo que se pretende con este proyecto es fenotipar una amplia gama de recursos genéticos para identificar cultivos/genotipos que muestren un rendimiento estable y descubrir los genes que controlan la inducción floral, la fertilidad del polen y el cuajado de frutos. La principal fortaleza de TomGEM reside en la utilización de recursos genéticos inexplorados y únicos disponibles para los miembros del consorcio. Reúne a investigadores académicos, expertos y actores privados comprometidos a aplicar un enfoque multi-actor basado en la demanda de innovación. Asimismo, tanto los cultivadores de tomates como los mejoradores genéticos están fuertemente implicados. Este proyecto proporcionará nuevas metas y estrategias para fomentar la obtención de nuevos cultivares de tomate con un mejor rendimiento bajo condiciones de temperatura no óptimas.



CC.AA.: Comunidad de Madrid

Tipo de empresa: Pyme

Sector: Industria, conglomerados y otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=617941>

Tradecorp Europa, entidad que desarrolla su actividad en el sector agrícola, es socio en el proyecto Semillas para alimentar Etiopía, organizado por la Agencia Empresarial Holandesa. Este programa tiene como objetivo mejorar la productividad y la seguridad alimentaria en Etiopía mediante la introducción de tecnologías de semillas y la mejora del establecimiento de cultivos. El programa se ha desarrollado por un consorcio de empresas e instituciones liderado por el socio de Tradecorp, Incotec. El proyecto consiste en un programa de promoción y demostraciones a gran escala durante 7 años, que se desarrollará en estrecha colaboración con agricultores etíopes, institutos de investigación y organizaciones. Está previsto que se organicen 1.000 demostraciones completas del ciclo del cultivo y llegar al menos a 200.000 agricultores en todo el país.



ODS 3



CC.AA.: Aragón
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Industria, conglomerados y otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517970>

Arpa, empresa de Zaragoza cuya misión es diseñar y fabricar equipos móviles que mejoren la vida de aquellos que las utilizan en cualquier parte del mundo, desde hospitales de campaña a hogares sociales para poblaciones desfavorecidas, está comprometida con la salud.

La empresa cuenta con el programa “Promoviendo hábitos saludables” donde realiza diferentes medidas: desayunos saludables, con fruta gratuita para todas las personas que conforman la empresa dos días a la semana; subvenciones de un porcentaje de la cuota de un gimnasio cercano a las instalaciones de la empresa, así como patrocinio del propio equipo de fútbol de la empresa (Arpathletics) y de La Carrera del Ebro; descuento en la póliza del seguro médico privado para toda la plantilla; bono de descuento en centros sanitarios especializados en ginecología, pediatría, óptica, urología, homeopatía, logopedia, etc., además de facilidades para la vacunación contra la gripe de forma gratuita en las instalaciones de Arpa o campañas de sensibilización contra el tabaco.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Empresa pública
Sector: Comercio y distribución

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517974>

Correos, apuesta por ser una Empresa Saludable, mediante tres líneas de actuación: Bienestar físico, bienestar emocional y seguridad y salud de los trabajadores, acciones que buscan la mejora continua no sólo de las condiciones de trabajo, a través de una verdadera cultura preventiva integrada en todos los procesos y en toda la línea jerárquica, sino también de los aspectos relacionados con el bienestar global.

Las iniciativas como Empresa Saludable responden a la voluntad de Correos por convertir la promoción de la salud de los empleados/as en una prioridad. Las acciones puestas en marcha se centran en las siguientes temáticas: disminución de factores de riesgo cardiovascular, detección precoz del cáncer de colon, freno al ictus, alimentación saludable, actividad física y bienestar emocional.



ODS 4



MUTUALIDAD ABOGACÍA

CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Servicios financieros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=638977>

Mutualidad de la Abogacía, pone en marcha la Cátedra Fundación Mutualidad Abogacía, una iniciativa educativa que, en colaboración con universidades y Escuelas de Práctica Jurídica de toda España, busca proporcionar una formación complementaria a los/las estudiantes del Máster de Acceso a la Abogacía. Su objetivo es dotar a los jóvenes talentos jurídicos de diferentes competencias y habilidades para su desarrollo profesional, así como crear una comunidad de abogados altamente cualificados. Las acciones puestas en marcha son la formación, donde profesionales y expertos de la Mutualidad de la Abogacía y de la Fundación Mutualidad Abogacía imparten cada año formación a más de 3.000 estudiantes de Derecho de 76 universidades y Escuelas de Práctica Jurídica españolas acreditadas por la ANECA; becas, donde La Fundación Mutualidad Abogacía convoca anualmente 150 becas; o la convocatoria del Premios a la Excelencia al que pueden presentarse aquellas personas que hayan cursado o estén cursando el Máster de Acceso a la Abogacía donde se otorga un premio al ganador y diez menciones especiales.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=541293>

Vodafone, entidad dedicada al sector de las telecomunicaciones, pone en marcha el proyecto Vodafone Foundation Instant Classroom que consiste en llevar a comunidades aisladas y marginadas "la escuela digital en una caja", equipada con un ordenador portátil, 25 tablets precargadas con software educativo, un proyector, un altavoz y un módem hotspot. El Aula instantánea tarda 20 minutos en configurarse y tiene una tecnología diseñada para áreas donde la electricidad y la conectividad a internet no son fiables o no existen. Este proyecto tiene el objetivo de mejorar la calidad de la educación disponible para los/las estudiantes que viven en campamentos de refugiados en los países donde opera Vodafone. Este programa se realiza en colaboración con ACNUR y cuenta con 36 escuelas de Instant Network School, donde el 39% de los beneficiados son niñas, en 8 campos de refugiados en Kenia, Tanzania, la República Democrática del Congo y Sudán del Sur, beneficiando a más de 86.000 estudiantes refugiados y 1.000 maestros y maestras.



ODS 5



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Servicios profesionales

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=642770>

Everis, entidad dedicada a la consultoría informática, lanza la iniciativa #girlsgonna que busca romper los prejuicios de género asociados a la tecnología para que las niñas puedan alcanzar sus sueños y cambiar el mundo. A través de talleres educativos se enseña a niños y niñas de entre 7 y 12 años a descubrir la tecnología mediante juegos. Este compromiso surge por la necesidad que existe en las empresas tecnológicas de fomentar la presencia de mujeres. En este contexto nació #girlsgonna, centrada en trabajar por la inclusión de la mujer en el ámbito STEM a través de experiencias educativas y lúdicas que involucran a familias y niñas en edades tempranas. Esta iniciativa se enfrenta al reto del cambio desde la perspectiva familiar, y por ello, propone modificar la forma en la que los adultos piensan la tecnología, para el beneficio de las niñas del mundo. Desde su creación, #girlsgonna ha impactado a más de 900 familias, 450 niñas y 300 docentes, gracias al desarrollo de más de 25 talleres en 10 ciudades de España.



CC.AA.: Aragón
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Alimentación y bebidas

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=624513>

TAISI, empresa centrada en la industria alimentaria, acaba de alcanzar un hito en materia de perspectiva de género al haber arrancado el año 2020 con Brecha Salarial Cero.

La política de gestión de personas, a través de los sistemas y procedimientos que la conforman como son: el proceso de selección íntegro; el desarrollo profesional apoyado eficazmente por un plan de formación personalizada; la promoción interna y la adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño, sobre la base de una gestión por competencias, así como el establecimiento de objetivos colectivos e individuales, determinan las directrices y herramientas para culminar con la aplicación de una adecuada gestión de salarios como vía de reconocimiento del logro y de la contribución de las personas empleadas. TAISI viene trabajando desde hace más de cinco años y sin espacio para la tregua sobre el concepto de Brecha Salarial en la Empresa, potencial o efectivamente existente, entre la remuneración del grupo profesional constituido por mujeres con respecto al grupo profesional compuesto por hombres.



ODS 6



CC.AA.: Comunidad Valenciana
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Textil artículos de lujo y calzado

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517927>

TEJIDOS ROYO es motor de la actual Revolución Industrial Textil y por ello, ha definido un antes y un después en el sector, tras el desarrollo de la tecnología Dry Indigo®. Esta innovación está basada en la modificación del proceso de tintura de índigo convencional de la mano de las nuevas tecnologías y su know-how. Tras más de 10 años de investigación, en colaboración con Gaston Systems Inc. e Indigo Mill Designs (IMD) se ha conseguido modificar el modelo de fabricación actual, siendo innecesaria el agua ni baños de inmersión. Este logro rediseña un nuevo proceso de tintura, utilizando la aplicación mediante espuma, concentrando el colorante índigo e igualando intensidades. Dry Indigo® es ya una realidad industrial que ha obtenido la certificación de Eco-tecnología, confirmando reducciones del 100% consumo de agua para tintura, 89% del consumo de químicos y 65% del consumo energético, en comparación con una tintura tradicional de índigo, así como la total eliminación de aguas residuales para depuración.



CC.AA.: Cataluña
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Alimentación y bebidas

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=535467>

Fruits de Ponent es una cooperativa comercializadora de fruta con 180 comunidades familiares que cultivan en la zona del Valle del río Ebro, Cataluña y Aragón y que cuenta con un Departamento Agronómico que trabaja para que los socios agricultores del grupo implementen prácticas sostenibles. Uno de los objetivos es el de ahorrar al máximo el agua, a través de la agricultura de precisión que consiste en utilizar el recurso adecuado para la zona correspondiente, lo que ha reducido notablemente el consumo de agua para el riego. Cuentan además con una planta de tratamiento de aguas para un circuito circular de la misma. Durante una campaña se utilizan enormes cantidades de agua para limpiar la fruta; este circuito circular permite que ésta no sea agua de uso único y se vaya depurando para reutilizarla. Durante los últimos 10 años el consumo de agua de este tipo se ha reducido un 50%. Además, los agricultores disponen de dispositivos tecnológicos que, midiendo su número de hectáreas y su producción, les determinan cómo y cuándo deben regar y cuánta agua deberán usar.



ODS 7



CC.AA.: Cataluña
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Medioambiente

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517761>

Muns Agroindustrial, entidad dedicada a la valorización de subproductos y residuos orgánicos de la agroindustria, la ganadería y la agricultura ha puesto en marcha una planta piloto de biomasa para la utilización de hueso de melocotón de la industria de zumos como combustible. La instalación parte de la sustitución del quemador de una caldera de gasoil en desuso por uno capaz de quemar el hueso de melocotón entero. La caldera calienta un circuito cerrado de agua que se distribuye uniformemente hacia los radiadores de las oficinas de más de 400 m² de la compañía. El primer análisis de oportunidad se encarga a SDF una spin-off del Institut Tecnològic Forestal de Catalunya que determina el potencial del hueso de frutas de la huerta de Lleida como combustible de proximidad. Se ha calentado la oficina usando 2.300 Kg de hueso de melocotón como único combustible. La generación de cenizas ha sido menor de la calculada y los mantenimientos escasos produciéndose un ahorro considerable de más de 800Kw/mes.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Construcción e Ingeniería

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=643223>

Typsa como consultora de ingeniería civil, edificación y medioambiente, ha desarrollado, a través de un proyecto de investigación interno, una tecnología propia para el diseño de plantas solares fotovoltaicas. La tecnología permite minimizar el movimiento de tierras en la fase de construcción mediante la adaptación de las estructuras de soporte de módulos fotovoltaicos al terreno existente, consiguiendo una reducción del coste, de tiempos asociados, y un menor impacto ambiental y paisajístico. El software PV GRAD resuelve el diseño de la obra civil mediante algoritmos de optimización restringida a partir de la simulación 3D de la geometría de las plantas solares.

Diseñar con PV GRAD permite desplazar y compactar hasta 15 veces menos volumen de tierra, reduciendo los costes e incrementando la rentabilidad del proyecto en un 5%. Además, se reducen las emisiones por menor uso de maquinaria pesada evitado entre 10 y 15 veces el volumen de CO₂. Al incrementar la rentabilidad, se consigue una mayor inversión en este tipo de proyectos de infraestructura, y una mayor contribución de la energía solar.



ODS 8

MANGO

CC.AA.: Cataluña

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Textil artículos de lujo y calzado

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=617954>

Mango y CCOO Industria firmaron en 2018 un acuerdo pionero para fortalecer y proteger los derechos del medio millón de trabajadores/as que confeccionan los productos de la compañía en todo el mundo. El objetivo concreto de esta alianza es la mejora de las condiciones laborales de todos los empleados/as de la compañía de moda en toda la cadena de suministro internacional, siguiendo los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mango y CCOO trabajarán juntos para asegurar los derechos fundamentales en las fábricas y talleres internacionales. Este acuerdo bilateral es resultado del trabajo que Mango y CCOO vienen realizando desde el año 2006 y nace para avanzar hacia una industria del textil y de la confección más sostenible.



CC.AA.: Cataluña

Tipo de empresa: Empresa pública

Sector: Otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=538216>

Barcelona Activa, entidad que impulsa la actividad emprendedora y fomenta la ocupación en la ciudad de Barcelona, quiere garantizar que los servicios prestados sean de calidad, eficientes y útiles para las personas. En esta línea, uno de los servicios que se han impulsado recientemente ha sido el Servicio de asesoramiento en Economía Social y Solidaria para personas emprendedoras, organizaciones y empresas.

Este servicio ofrece asesoramiento especializado y personalizado para acompañar en la creación, constitución y fortalecimiento de proyectos y organizaciones de Economía Social y Solidaria. Así pues, es un asesoramiento individualizado donde se puede encontrar información (formaciones, ayudas económicas, información jurídica y el acompañamiento necesario, elaboración de una hoja de ruta) para comenzar un proyecto o mejorar uno existente ofreciendo asesoramiento en los ámbitos de financiación, comunicación, gestión y organización de equipos siempre en el marco de la Economía Social y Solidaria. Durante el 2018, se consolidó el servicio con un total de 323 iniciativas atendidas en este ámbito, impulsadas por 395 personas, de las cuales 235 son mujeres (59,4%).



ODS 9



CC.AA.: Comunidad Valenciana
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Alimentación y bebidas

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=629652>

Consum S. Coop. V., como empresa dedicada al comercio y distribución, reconoce la innovación como un instrumento fundamental para estar más cerca de las personas y responder a sus expectativas apostando por la digitalización de todos aquellos procesos que aporten valor a sus clientes. Algunas de sus propuestas son: Gestión del turno: en 2018 iniciaron la implantación de la gestión del turno en 140 supermercados propios para mejorar la experiencia del cliente en la tienda. Etiquetas digitales: en 2019 han probado la implementación de etiquetas digitales con el objetivo de mejorar la comunicación digital con el cliente, dar nuevas soluciones de valor, contribuir a la sostenibilidad y mejorar la gestión en el punto de venta. Papel higiénico húmedo: en 2016 desarrollaron un papel higiénico húmedo, tipo 'toallitas' biodegradables hechas 100% a base de celulosa. Validación de la marca propia: realiza una validación de sus productos de marca propia a través de diferentes dinámicas y procesos en los que han participado más de 17.600 socios-clientes.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Empresa pública
Sector: Transportes y almacenamiento

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=541850>

ENAIRE, entidad pública encargada de gestionar la navegación aérea en España, está firmemente comprometida con la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), considerándolo uno de los ejes fundamentales tanto en su evolución como empresa como en el progreso social y el crecimiento económico.

Esto se ha plasmado en su filial de I+D+i, CRIDA (Centro de Referencia de I+D+i en ATM constituido por Enaire, la Universidad Politécnica de Madrid e INECO), que refleja resultados tangibles como la implantación de tecnologías Big Data y Machine Learning en las actividades de ENAIRE. Estas mejoras tendrán un impacto positivo en la gestión del tráfico aéreo a nivel nacional y europeo y, por tanto, en la sociedad en general, contribuyendo al Objetivo de Desarrollo Sostenible 9 en su meta 5 gracias al aumento de la investigación científica y el fomento de la I+D+i. Las contribuciones en I+D+i de ENAIRE y CRIDA han sido reconocidas internacionalmente en 2019 con dos premios Jane's ATC Awards y el premio Single European Sky, todos ellos a actividades de innovación.



ODS 10



CC.AA.: Andalucía

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Comercio y distribución

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=538254>

Covirán, empresa dedicada a la distribución y comercialización de alimentos, dentro del marco de su compromiso con los colectivos en riesgo de exclusión, desarrollan proyectos y colaboran en eventos dirigidos a la normalización e integración de personas con necesidades especiales en todo el territorio nacional. Participan en diferentes iniciativas que impulsan la inclusión de personas con discapacidad mediante el patrocinio de talleres y eventos, así como de colaboraciones con diferentes entidades. Además, han lanzado su servicio ASISTE, dirigido a la atención especializada para clientes con necesidades especiales a través de un servicio de asistencia de compra. En 2018, colaboraron en 35 eventos dirigidos a la integración de personas con necesidades especiales, impactando sólo de manera directa en más de 18.000 personas y, en 2019, se comprometen a continuar colaborando en acciones y desarrollando proyectos alineados con la normalización e integración de personas con necesidades especiales.



CC.AA.: Comunidad de Madrid

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Servicios profesionales

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=609947>

ILUNION, proyecto empresarial del Grupo Social ONCE, está formado por cinco divisiones (Servicios, Hotelera y Hospitalaria, Sociosanitaria, Comercialización y Consultoría), que desarrollan más de 50 líneas de negocio con el objetivo de crear empleo de calidad para las personas con discapacidad. ILUNION Lavanderías (División Hotelera y Hospitalaria) es la red de lavanderías industriales líder en el sector, avalada por más de 27 años de experiencia. Cuenta con 45 plantas industriales que emplean a 5.580 personas de las cuales 4.246 tienen algún tipo de discapacidad. Desde aquí, se apuesta por la gestión del talento interno y el desarrollo de colectivos de especial interés para la compañía a través de iniciativas como el Programa de Desarrollo de Carrera Directiva, un programa competencial práctico-formativo cuyo objetivo es que los/as participantes tengan una visión 360º de la gestión de una planta de lavandería industrial. Desde el año 2014, han participado en el proyecto 49 personas con discapacidad de las cuales 35 han ocupado u ocupan algún puesto directivo.



ODS 11



CC.AA.: Comunidad Valenciana
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Industria, conglomerados y otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=636593>

Actiu, empresa enfocada en el diseño y equipamiento de espacios de trabajo sostenibles y saludables, refuerza sus valores al implementarlos desde el corazón de la empresa, el Parque Tecnológico Actiu en Castalla (Alicante). Estas instalaciones cuentan con una de las mayores plantas fotovoltaicas sobre techo industrial de Europa, con tecnología de última generación y que ha conseguido en estos seis años generar 47.701 MW de energía limpia. Asimismo, las instalaciones son autosuficientes respecto al uso del agua y cuentan con tres depósitos subterráneos para el acopio de agua de lluvia en los que se pueden almacenar en total 9.550 metros cúbicos. Su diseño está alineado con la filosofía Cool Working de la marca. Así, se ha convertido en el quinto complejo del mundo en recibir el certificado Well v2 Platino y el primer edificio industrial en el mundo en sumar las dos certificaciones, **Leed y Well Platino**, acreditándolo como un espacio saludable y sostenible, que vela por el bienestar de las personas que trabajan en su interior y cuida de su entorno en su exterior.



CC.AA.: Cataluña
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Hostelería, restauración, turismo y deporte

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517783>

Port Aventura Entertainment cuenta con una plantilla propia de más de 3.000 empleados/as, con lo cual, la movilidad del personal que trabaja en PortAventura World resulta un aspecto muy relevante. En el marco de la movilidad sostenible, la entidad ha puesto a disposición de sus empleados/as una plataforma online llamada "Fes e-dit", a través de la cual buscan fomentar que sus empleados/as compartan sus vehículos en sus desplazamientos desde el lugar de residencia al de trabajo y viceversa, bien como conductor o bien como acompañante contribuyendo a cuidar del medioambiente reduciendo sus emisiones de CO2 a la atmósfera. La plataforma pone en contacto a las personas interesadas en este servicio contribuyendo a reducir el uso del vehículo privado.



ODS 12



CC.AA.: Galicia

Tipo de empresa: Pyme

Sector: Industria, conglomerados y otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=636531>

ABN Pipe Systems, empresa dedicada al desarrollo de elementos termoplásticos y sistemas de tuberías en polipropileno PPR y polietileno PE, se compromete con la trazabilidad, la transparencia y la innovación en la gestión de su cadena de suministro (formada en 2019 por cerca de 2000 proveedores) como aspectos clave para asegurar un modelo responsable tanto de producción como de consumo. Desde la entidad favorecen comportamientos sostenibles, fomentan las buenas prácticas de fabricación, y favorecen la eficiencia de los recursos y la minimización y correcta gestión de los residuos. La promoción de la economía circular y el consumo y la producción responsables son una de sus áreas principales de inversión. El 100% del material plástico utilizado para la creación de compuestos termoplásticos es reciclado post-consumo. Así, contribuyen a la mejora continua de su desempeño ambiental, al reciclado de residuos, al ahorro energético, de recursos, económico y a la mejora de la imagen de marca. Y su compromiso es seguir mejorando estas cifras año tras año.



CC.AA.: Galicia

Tipo de empresa: Pyme

Sector: Medioambiente

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517724>

Agroamb, tiene el objetivo de ofrecer una alternativa viable y sostenible a la gestión de los residuos orgánicos generados en la industria agroalimentaria y en las plantas de tratamiento de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. Para el desarrollo de su actividad cuenta con diferentes autorizaciones como gestor de residuos no peligrosos (industriales y municipales) para valorización agronómica, de transporte, de elaboración de fertilizantes y de techosoles. Su proceso de gestión/valorización permite obtener una enmienda y/o fertilizante orgánico de bajo coste, apto para uso agrícola y forestal. También elabora programas de fertilización integral para potenciar la biofertilidad de los suelos y lograr una nutrición completa y equilibrada de los cultivos. Además, cuenta con una planta de Elaboración de Fertilizantes autorizada a valorizar 250.000 toneladas al año de restos procedentes de depuradoras, explotaciones ganaderas y agrícolas e industrias agroalimentarias, para convertirlos en fertilizantes orgánicos. Así mismo, cuenta en su estructura de Grupo con otras empresas que le permiten cerrar el ciclo de la gestión-valorización de residuos como fertilizante de uso agrícola.



ODS 13



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Utilidades (agua, gas y electricidad)

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas>

Enagás, empresa dedicada al desarrollo, mantenimiento y operación de infraestructuras gasistas desarrolla su estrategia en materia de cambio climático basándose en la mejora de la eficiencia energética y la minimización de la huella de carbono en sus instalaciones. Además, apuestan por el uso de Gas Natural Licuado (GLN) como alternativa para impulsar el proceso de descarbonización futura y, así mismo, por el desarrollo de energías renovables no eléctricas (hidrógeno, biometano, etc). Para conseguirlo, la empresa se ha enfocado en varios aspectos: minimizar la intensidad energética en sus procesos, para esto, han invertido más de 35 millones de euros en eficiencia energética en los últimos años; uso de energía residual para autogenerar electricidad (en 2018, la generación de electricidad a partir de fuentes renovables, limpias o eficientes aumentó un 7,4%); reducir las emisiones de CO₂ y CH₄, destacando las campañas anuales de detección, cuantificación y reducción de emisiones fugitivas; y compensar las emisiones, alcanzando la neutralidad en carbono de sus plantas de regasificación, sede y flota corporativas.



CC.AA.: Canarias
Tipo de empresa: Gran empresa
Sector: Hostelería, restauración, turismo y deporte

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=599548>

GF Gran Costa Adeje, hotel perteneciente a GF Hoteles, continua en su apuesta por ofrecer un servicio sin plásticos e incorpora dispensadores de mantequilla, mermelada y miel en el servicio de buffet. Una acción que se enmarca en el Plan Estratégico de Sostenibilidad de la cadena, y que reafirma su compromiso por reducir el 100% de objetos plásticos de un solo uso para el 2020. Con esta medida, la cadena hotelera ratifica su compromiso sostenible y da un paso más eliminando más de 400.000 envases plásticos al año. Además, pretende alcanzar acciones y estrategias diseñadas en las que participen los propios compañeros de la cadena, los clientes y proveedores. Su objetivo es reducir un total de 14 toneladas de plásticos, lo que equivale a 50 toneladas de CO₂, contribuyendo así a los esfuerzos de reducción de su impacto en nuestro ecosistema. Asimismo, la cadena hotelera impulsa la sensibilización medioambiental en su equipo, a través de acciones como las jornadas de concienciación ambiental para promover la implicación activa de los empleados/as en la gestión de residuos.



ODS 14



CC.AA.: Islas Baleares

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Hostelería, restauración, turismo y deporte

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517865>

Grupo Iberostar, lanza el proyecto Ola de Cambio y pone en marcha un plan de acción con acciones dirigidas a los distintos GGII y mediante un plan de comunicación ad hoc tanto interna como externa, aprovechando sus hoteles para hacer de altavoz a los más de 8MM de clientes anuales y a los más de 30.000 empleados/as de la compañía. Ola de Cambio se percibe más que como un proyecto, como un movimiento en sí con el que se pretende generar conciencia, informar y promover el cambio de hábitos en las diferentes líneas de actuación del proyecto: 1. Eliminación de plásticos de un solo uso; 2. Pesca sostenible; y 3. Salud Costera: protección de manglares, arrecifes de coral y posidonia para su conservación garantizando que gocen de buena salud. Iberostar cuenta con el asesoramiento de un equipo científico de expertos, fomentando la investigación y buscando alternativas que les permitan devolverle al mar todo lo que nos ha dado.



CC.AA.: País Vasco

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Alimentación y bebidas

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=633013>

Bolton Food, como empresa líder del sector de las conservas, centra su estrategia de sostenibilidad en la gestión responsable y sostenible de la actividad pesquera, la protección de los océanos y el cuidado de sus poblaciones. Este compromiso desafía a la entidad cada día a evaluar su actividad y, por lo tanto, a poner en marcha medidas que lo garanticen. Esta evaluación y seguimiento de las prácticas pesqueras la llevan a cabo, principalmente, a través de 3 iniciativas: 1. Son miembros de ISSF- International Seafood Sustainability Foundation cumpliendo con la prohibición de comprar atún de barcos registrados en las listas oficiales de pesca ilegal, no realizar prácticas de trasbordo en mar abierto, o la obligatoriedad de comprar atún únicamente de barcos registrados en el "ProActive Vessel Register" de ISSF. 2. Su flota forma parte del Proyecto de Mejora de la Pesquería -FIP por sus siglas en inglés- liderado por OPAGAC, con el fin de evaluar la salud de los stocks, las buenas prácticas y la gobernanza. 3. Desarrollan proyectos propios para apoyar el conocimiento científico y fomentar la investigación para mejorar la salud de los océanos.



ODS 15



CC.AA.: Aragón

Tipo de empresa: Pyme

Sector: Utilidades (agua, gas y electricidad)

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=636280>

AQUARA, empresa dedicada a la gestión del ciclo integral del agua, está comprometida con la protección y recuperación de los espacios naturales a través de acciones destinadas a preservar la biodiversidad local de los entornos donde se ubican sus instalaciones. Biobserba es un programa de voluntariado ambiental donde los participantes aportan información clave, con la que después se podrán realizar estudios, en este caso concreto se recogen observaciones de aves. Involucra al personal de las instalaciones en la conservación de la biodiversidad local, empezando por el entorno natural de los centros que gestionan. El programa se lleva a cabo en el Parque del Agua Luis Buñuel de Zaragoza. En 2019 contó con la participación de 273 voluntarios de 95 instalaciones. En 2020 se ha dado un gran paso incorporando todas las observaciones generadas durante 2017, 2018 y 2019 a la Infraestructura Mundial de Información en Biodiversidad (GBIF). Así, el programa ha contribuido con 56.847 datos validados aportados por el conjunto de participantes a la mejora del conocimiento del medio natural.



CC.AA.: Región de Murcia

Tipo de empresa: Gran empresa

Sector: Utilidades (agua, gas y electricidad)

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=517860>

Hidrogea, empresa dedicada a la gestión integral del agua, tiene vigente un convenio de colaboración con la Asociación de Naturalistas del Sureste para el seguimiento, gestión y conservación de la vida silvestre en las Lagunas de la Depuradora de Cabezo Beaza (Cartagena). El proyecto común se focaliza en 3 tipos de actividades: 1. Actividades relativas a la conservación de la naturaleza: eliminación de 3.000 m2 de especies invasoras y sustitución por revegetación de especies autóctonas, instalación de plataformas flotantes con vegetación para favorecer la reproducción de aves acuáticas, y actividades de seguimiento de aves acuáticas a través de censos y estimación de nidificantes. 2. Actividades de difusión y educación ambiental: campaña de educación ambiental con escolares y celebración en centros escolares de los Días Mundiales del Medio Ambiente (5 de junio), de las Aves (1 de octubre), de los Humedales (2 de febrero) y del Agua (22 de marzo). 3. Actividades de difusión en medios de comunicación social de los objetivos y resultados de las actividades de conservación de la naturaleza y de educación ambiental.



ODS 16



CC.AA.: Cantabria

Tipo de empresa: Empresa pública

Sector: Industria, conglomerados y otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=612090>

ENSA, empresa especializada en el mercado nuclear, cuenta desde 2013 con un Código de Conducta Empresarial del Grupo Ensa/Enwesa que define el estándar de conducta que el Grupo quiere observar en toda su actividad empresarial, en el desarrollo de su actividad productiva y en las relaciones con sus trabajadores/as y con terceros. En 2014 implantó el Plan de Prevención de Delitos (PPD) que define las directrices y conductas sancionables dentro del Grupo y las actuaciones para prevenir la comisión de delitos por parte de todos los empleados/as. Su aplicación es directa a todo el personal incluido el Órgano de Administración y el Comité de Dirección y de forma indirecta a los clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades relacionadas con el Grupo. En 2019, incorporaron la prestación de asesoría de servicios en materia de Compliance, para promover una cultura de cumplimiento en toda la organización. Además, se pretende sensibilizar al personal de la empresa sobre los riesgos, procedimientos, políticas y controles de cumplimiento normativo mediante campañas de concienciación.



CC.AA.: Comunidad Valenciana

Tipo de empresa: Pyme

Sector: Otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=611580>

Grupo VAPF, dedicado al servicio de promoción inmobiliaria, ha establecido importantes sistemas de prevención del delito, mediante el férreo compromiso de la empresa de prevenir, combatir y perseguir el delito en todas sus manifestaciones y hasta sus últimas consecuencias. Desde 2016, cuenta con una serie de Procesos y Procedimientos normativos, entre los que, en relación a la transparencia y lucha contra la corrupción, destacan el Código de Conducta y el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción. Para que dichos Planes y Procedimientos se incorporasen de manera efectiva en la organización, se creó, en 2017, un Departamento de Corporate Compliance y un Comité de Cumplimiento Normativo, con capacidad autónoma de iniciativa y control e independiente tanto del Comité de Dirección como del Consejo de Administración del Grupo VAPF. Adicionalmente, desde 2017, existe en el Grupo VAPF un Canal de Denuncias Confidencial a disposición de todos los empleados/as y, desde 2018, un Buzón de Sugerencias, que pueden versar sobre cualquier materia y ser anónimo o no, según prefiera el empleado/as.



ODS 17



CC.AA.: Canarias
Tipo de empresa: Pyme
Sector: Otros

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=643549>

Plan B Group, entidad dedicada a la consultoría, ha colaborado con el Gobierno de Canarias en la creación de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible. Para ello han realizado un mapeo de actores clave (stakeholders) de Canarias y han organizado durante el mes de septiembre de 2020, 13 sesiones de trabajo colaborativo para analizar cada uno de los ODS, consensuar metas canarias de la Agenda 2030 y discutir acerca de los instrumentos de planificación e iniciativas legislativas. Ya se han inscrito más de 500 organizaciones y personas agentes del cambio y tenemos sesiones con más de 150 personas. Este proceso continuará en noviembre con una consulta pública más global a través de las plataformas colaborativas del Gobierno de Canarias. Más allá de la importancia de esta actividad clave para el futuro de la región, Plan B Group promocionará entre todo su personal la participación activa en las sesiones para completar y contribuir de manera especializada a la Agenda 2030 mundial, nacional y canaria.



CC.AA.: Comunidad de Madrid
Tipo de empresa: Entidad pública
Sector: Transportes y almacenamiento

Más información:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buena-practica?bbpp=617964>

Renfe Operadora, empresa dedicada al transporte ferroviario de viajeros y mercancías, en colaboración con Enagás y Naturgy, está desarrollando la primera prueba piloto de tracción ferroviaria con gas natural licuado (GNL) de Europa y la primera en el mundo en el sector ferroviario de viajeros. El objetivo de esta prueba es verificar la viabilidad de una solución con potenciales ventajas ambientales y económicas para los tráficos que se desarrollan actualmente con tracción diésel. También participa Bureau Veritas en Calidad de Certificador de todos los procesos. El proyecto se enmarca en la Estrategia de impulso del Vehículo con Energías Alternativas (VEA) en España 2014-2020, en línea con el objeto y ámbito de aplicación de la Directiva 2014/94 sobre la implantación de una infraestructura para los combustibles alternativos en Europa. Las ventajas que el uso del gas natural puede tener como combustible ferroviario, responden a varios factores y con toda seguridad contribuye a una constatable mejora de nuestra calidad medioambiental, así como abrir opciones ante posibles nuevas exigencias ambientales en el sector ferroviario.

6.2.

COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO

A continuación, se presenta un elenco de 52 compromisos cuantificables y con límite en el tiempo en torno a los 17 ODS. Estos han sido impulsados por empresas españolas y se pretende ilustrar el aumento de la ambición en la implantación de los ODS que ya están llevando a cabo muchas organizaciones.



06. Casos empresariales: inspirando a la movilización, innovación y la ambición

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
1 FIN DE LA POBREZA 	2025	■ Banco Santander se compromete a empoderar a 10 millones de personas hasta 2025, a través de micro-créditos, micro seguros, educación financiera y soluciones que faciliten el acceso a servicios financieros. ■ El Grupo Vodafone se compromete a mejorar la vida de 1.000 millones de personas para el año 2025, a través de iniciativas con el foco en las mujeres, los jóvenes y personas en riesgo de exclusión.
2 HAMBRE CERO 	2025 2030	■ Auchan Retail España S.L. establece como objetivo reducir un 25% la cifra de desperdicio alimentario de los establecimientos Alcampo hasta el año 2025. ■ Ebro Foods se compromete a que el 100% de sus materias primas agrícolas sean sostenibles en 2030.
3 SALUD Y BIENESTAR 	2020 2021 2022	■ Sanitas S.A. de Seguros se compromete con la salud de las personas invirtiendo anualmente al menos el 1% de sus beneficios en proyectos de promoción de la salud en la comunidad. ■ Ibercaja se compromete a implantar en 2021 el programa Empresa Saludable para el 100% de los empleados/as a través de diferentes ámbitos: deporte, hábitos saludables y bienestar corporativo (efr), y generar, entre 2020 y 2021 entornos de trabajo flexibles a través de medidas como la flexibilidad horaria y espacial, la desconexión digital y reuniones ágiles y eficientes. ■ Grupo Antolín se compromete a la implantación progresiva del programa de Empresa Saludable en el 100% de las empresas de Grupo Antolín en 2022.

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	2020	■ Técnicas Reunidas tiene el compromiso de llegar a superar los 1.000 empleados/as formados en ODS antes de 2020. ■ Corporación Aragonesa de Radio y Televisión (CARTV), se compromete a través de sus medios -Aragón Radio y Aragón TV-, a impulsar en la semana de los ODS 2020 su campaña creada hace un año para dar a conocer la Agenda 2030 en Aragón llegando a más de 400.000 aragoneses.
	2030	■ Managing A Sustainable Business, S.L establece como objetivo para 2030 formar al menos a 1000 profesionales y colaborar con hasta 20 proyectos relacionados con temáticas referentes a la sostenibilidad.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	2021	■ Comercial Godó se compromete a conseguir que la proporción de mujeres en la plantilla sea superior al 20% en 2021. ■ Enagás se compromete a alcanzar en 2021 el 30% de mujeres en el Consejo de Administración (objetivo alcanzado en 2019), el 30% de mujeres en puestos directivos y el 35% de mujeres en plantilla.
	2025	■ Menarini se compromete a alcanzar la igualdad salarial total entre hombres y mujeres en 2025. ■ Agroamb se compromete a implantar la igualdad de género en el periodo 2020-2025 y lograr que el 50% de los puestos de responsabilidad de la empresa sean cubiertos por mujeres.
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	2020	■ Canal de Isabel II cuenta con el compromiso de extender su tarifa social del agua de 235.000 personas beneficiarias en 2018 a 255.000 en 2019 y 305.000 en 2020.
	2021	■ Suez España se compromete a reducir el equivalente al 20% del consumo de agua por habitante mediante soluciones dirigidas a la eficiencia en el servicio y la reutilización de agua en el periodo 2017-2021.

06. Casos empresariales: inspirando a la movilización, innovación y la ambición

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	2020	■ Tendam Retail ha alcanzado el compromiso de que toda la energía consumida por las operaciones del grupo en España, lo que se corresponde con el 80% de la compra de energía eléctrica de sus operaciones propias, será energía renovable durante el 2020. ■ EINSA Print se ha comprometido a reducir un 3% el ratio de consumo eléctrico en el periodo 2019/2020: para ello, se va a estudiar la colocación de paneles solares en el tejado de la nave para generar energía solar fotovoltaica para autoconsumo.
	2021	■ Grupo Ilunion se compromete a aprobar e implantar un Plan de Eficiencia Energética en Ilunion Lavanderías e Ilunion Hotels para 2021.
	2022	■ Iberdrola se compromete a aumentar sustancialmente el porcentaje de energía renovable en el mix energético. Se invertirán 13.300 millones de euros en energías renovables en el período 2018 - 2022, llegando a una capacidad instalada renovable de 38,4 GW en 2022.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	2021	■ Atrevia se compromete a contratar un 5% de jóvenes por debajo de 30 años anualmente hasta 2021. ■ Ingennus Urban Consulting se compromete a un 5% de contratación joven, a tener más del 75% de contratos indefinidos y al 100% de personal formado en PRL en 2021. ■ Mapfre, dentro del Plan de Sostenibilidad 2019-2021 establece como objetivos formar en materia de Derechos Humanos al 75% de los proveedores que se homologuen con criterios ASG o concienciar y sensibilizar sobre la Agenda 2030, al menos, al 50% de los proveedores homologados, entre otros objetivos.
	2020 2023	■ CaixaBank ha iniciado el despliegue en toda España de los cajeros dotados de tecnología con reconocimiento facial. El plan de expansión tiene el objetivo de llevar esta tecnología a lo largo de 2020 a más de 30 oficinas Store de toda España. ■ Barcelona de Serveis Municipals se compromete en el periodo 2018-2023 a una transformación digital en la organización para desarrollar nuevos servicios de aportación de valor a la ciudad y a la ciudadanía, entre las acciones se plantean la electromovilidad o una plataforma de formación.

Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Una consulta integral.

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	2022	■ Daorje se ha comprometido en el 2022 a que el 5% de la plantilla del grupo sean personas con discapacidad.
	2023	■ Alcampo se compromete en 2023 a cumplir con el objetivo de contratación directa de personas con discapacidad de un 5% en sus hipermercados y del 4% en sus tiendas de proximidad.
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 	2022	■ Suministros Eléctricos Industriales Antón Teixidó se ha comprometido a cambiar la flota de automóviles de la organización, por vehículos híbridos o eléctricos, para poder llegar al 90% de vehículos de este tipo en 2022. ■ Mahou San Miguel se compromete a alcanzar una flota propia 100% sostenible en 2022 en el mercado nacional, y apoyar a sus distribuidores para que incorporen progresivamente vehículos sostenibles.
	2030	■ EDP se compromete a través de su agenda, denominada Ambición 2030 a la instalación de 100.000 puntos de recarga de vehículo eléctrico y a alcanzar el 100% de flota ligera de EDP eléctrica.
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	2020	■ Inditex se compromete a contar con el 100% de tiendas ecoeficientes en 2020. Al cierre de 2018, un 85,6% del total ya eran tiendas propias ecoeficientes (5.494 tiendas). Las medidas del Manual de Tienda Ecoeficiente permiten reducir el consumo eléctrico en un 20% y el consumo de agua en un 40% frente a una tienda convencional.
	2021	■ Mercadona tiene el compromiso de que todos sus proveedores apliquen normas de bienestar animal durante toda la vida del animal e implanten estándares certificables en esta materia en el horizonte de 2021. ■ Leroy Merlin establece para el año 2021 el compromiso de que todos los productos con madera de sus tiendas provengan de bosques que han sido gestionados de forma 100% responsable como estrategia para abordar la problemática global ligada a la deforestación de los bosques.

06. Casos empresariales: inspirando a la movilización, innovación y la ambición

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES 	2022	■ MANGO se compromete a que en 2022 el 50% de su algodón sea algodón sostenible. Esto incluye algodón orgánico, algodón reciclado y algodón Better Cotton Initiative. En 2018 MANGO se unió a «Better Cotton Initiative» para reforzar su compromiso con el uso de algodón de origen sostenible.
	2025	■ Grupo Calvo se compromete a través del proyecto Calvo Residuo Cero a que el 100% de los residuos generados en todas sus fábricas y oficinas sean valorizados en 2025, evitando así que vayan a vertedero. El porcentaje global de residuo valorizado de Grupo Calvo está ya en torno a un 74%.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	2020	■ Correos se compromete a reducir las emisiones totales de CO₂ en los alcances 1, 2 y 3 un 15% en 2020 respecto a las de 2013. ■ El Corte Inglés se compromete a reducir, al menos, el 50% de emisiones de gases de efecto invernadero antes de 2020, a partir de la compra masiva de energía eléctrica con garantía de origen. Asimismo, se pretenden compensar emisiones en eventos, y, contar al menos con un Centro Comercial Neutro en Carbono.
	2025	■ Repsol cuenta con el objetivo de reducir 2,1 Mt de emisiones de CO₂ eq al final del periodo 2014-2020 y a reducir el flaring rutinario en un 50% en 2025 respecto a 2018 y el 25% de las emisiones de metano en 2025 respecto al año 2017 en el negocio de Exploración y Producción (operado).
	2030	■ Aena se compromete a reducir las emisiones un 30%/ATU (unidad de tráfico aéreo) para el año 2020 y un 40%/ATU para 2025 y al objetivo de «neutralidad en carbono» en los aeropuertos Adolfo Suarez Madrid-Barajas y Barcelona-El Prat para 2030. ■ Acciona se compromete a reducir un 16% las emisiones propias y de su cadena de suministro en el periodo de 2017 a 2030. ■ Amadeus se compromete a conseguir el objetivo de cero emisiones en 2030 en consonancia con los objetivos del Acuerdo de París sobre el cambio climático.
	2050	■ ENDESA se compromete a alcanzar el 100% descarbonización del mix energético en 2050, estableciendo objetivos ambiciosos a 2020 y 2030, que implican el progresivo cierre de centrales térmicas, como la de Compostilla y Teruel en junio de 2020 y la fuerte inversión en el desarrollo de renovables, hasta 2,000 MW de crecimiento en el periodo 2019-2021.

Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Una consulta integral.

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
14 VIDA SUBMARINA 	2020	■ TIRME se compromete en el periodo 2018-2020 a la sustitución en la empresa de los plásticos de un solo uso (vasos de plástico, envoltorios, entre otros) por otros de carácter más sostenibles con el medioambiente.
	2021	■ Balearia Eurolíneas Marítimas se compromete entre 2019 y 2021 a la construcción de 3 nuevos buques y la remotorización de otros 6 propulsados con gas natural licuado, un combustible marino que permite la reducción del 25% de emisiones de gases de efecto invernadero en comparación con los combustibles marinos convencionales.
15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES 	2020	■ El Comité Olímpico Español (COE) se ha comprometido a colaborar para obtener la certificación de evento sostenible en sus eventos bajo la dirección de la FEMP en 2020.
	2025	■ BBVA se compromete a movilizar 100.000 millones de euros en financiación verde, infraestructuras sostenibles y agribusiness, emprendimiento e inclusión financiera hasta 2025.
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 	2020	■ Severiano Servicio Móvil se compromete a implantar los Principios Rectores Empresa y Derechos Humanos en la empresa en 2019 y a formar al 100% de empleados en derechos humanos en 2020.
	2022	■ Europa Mundo Vacaciones se comprometen a que en 2022 al menos 500 personas cuenten con acceso a justicia, instituciones eficaces, responsables e inclusivas.
	2025	■ FCC Construcción se compromete a homologar al 100% de sus proveedores hasta 2025 con criterios de evaluación basados en cuestiones de naturaleza económica, ambiental, social y de cumplimiento.

06. Casos empresariales: inspirando a la movilización, innovación y la ambición

ODS	AÑO	COMPROMISOS CUANTIFICABLES DE IMPACTO
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 	2020	■ Meliá Hotels International se compromete al soporte económico de proyectos a favor de la infancia junto a UNICEF, con el objetivo de captar 1,2 millones de euros durante el período 2016-2020.
	2022	■ PortAventura World se establece en su estrategia de Responsabilidad Corporativa 2019-2021 el objetivo de crear alianzas de colaboración para la conservación de la Biodiversidad y la protección y conservación de especies.
	2025	■ Atrevia se compromete a implementar un modelo de co-creación que involucre al 100% de los empleados/as en la revisión de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la compañía en clave de ODS, en la que se definan acciones específicas que se implementarán hasta 2025.

07

Anexos



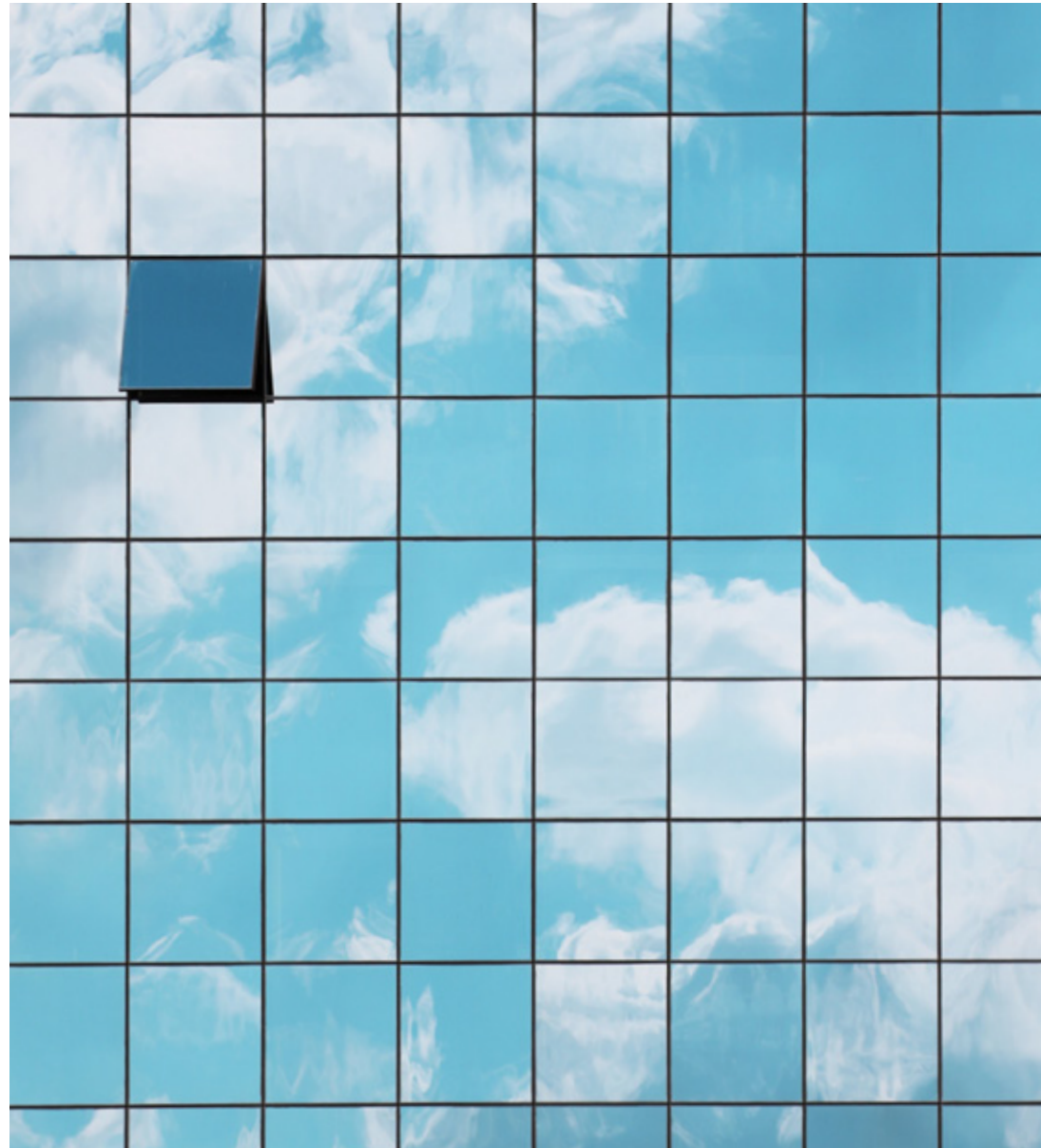
7.1.

METODOLOGÍA

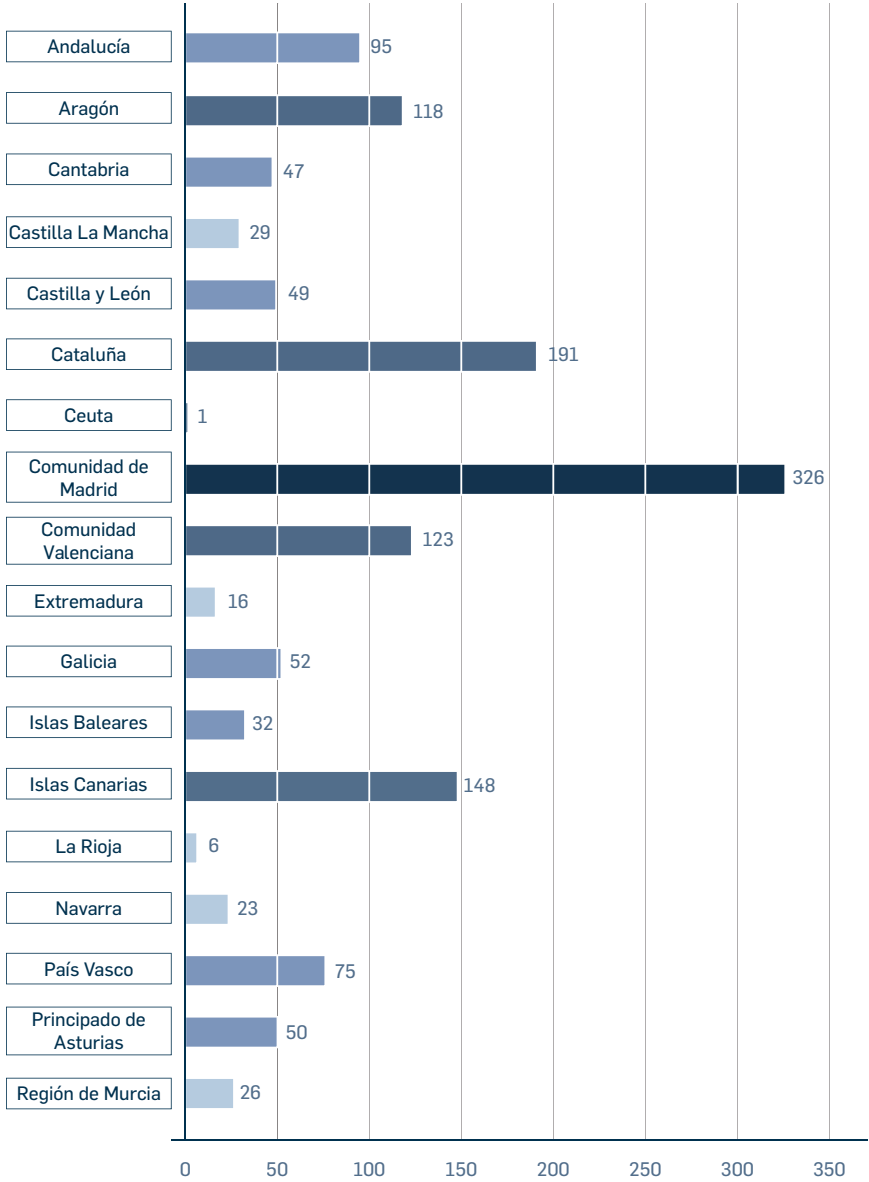
Consulta empresarial para contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible

La Red Española del Pacto Mundial, junto con la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, lanzó una Consulta Pública al sector empresarial español abierta durante 32 días, del 26 de agosto al 27 de septiembre de 2020. El objetivo de esta consulta fue conocer el grado de implementación de la Agenda 2030 en el tejido empresarial español y recoger insumos para la futura Estrategia de Desarrollo Sostenible.

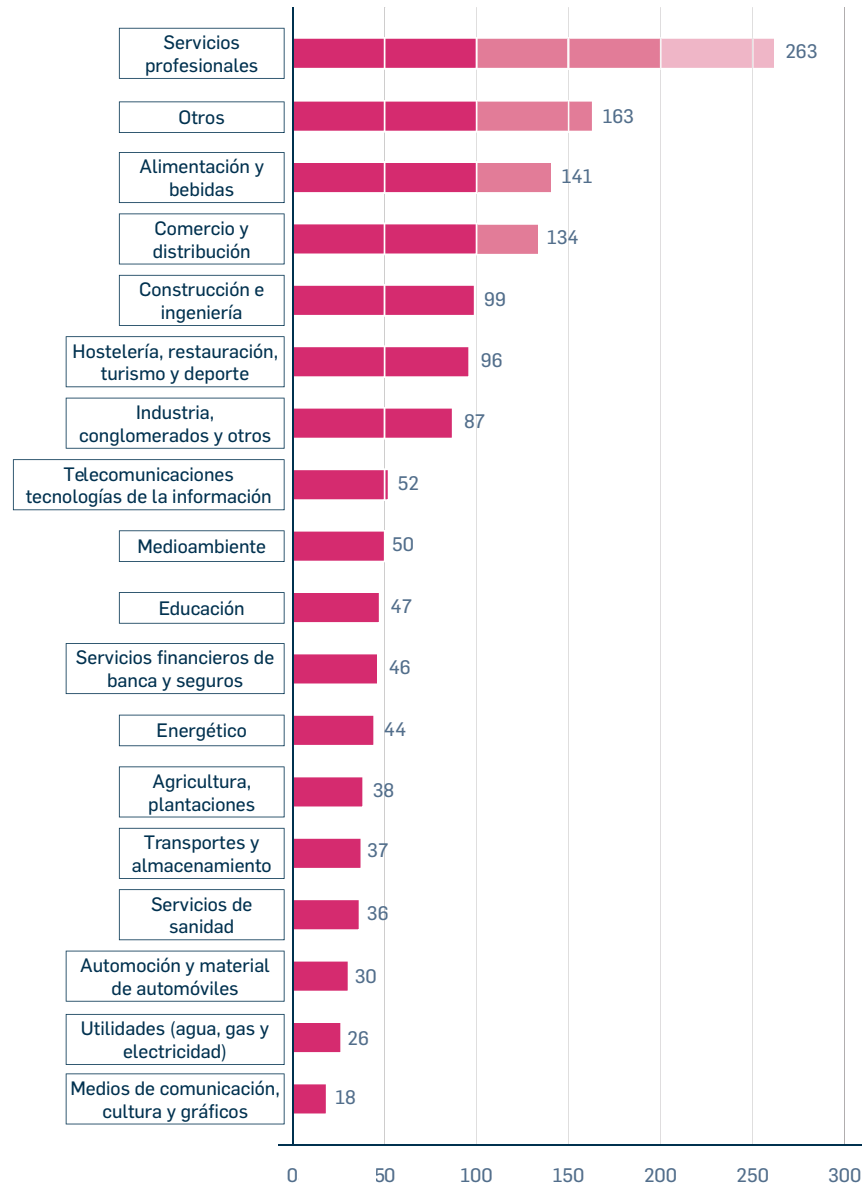
Durante el periodo en que estuvo abierta la consulta se recibieron un total de 1923 respuestas. Una vez cribadas, descartando CIFs erróneos, entradas de entidades no empresariales, etc. se contabilizaron un total de 1407 respuestas válidas. Las empresas que han respondido la consulta abarcan prácticamente todo el territorio español, existiendo una representación significativa en cada una de las 17 Comunidades Autónomas. También a nivel sectorial, prácticamente todos los sectores son representados con un número significativo de respuestas.



Nº de empresas que respondieron la consulta por comunidad autónoma

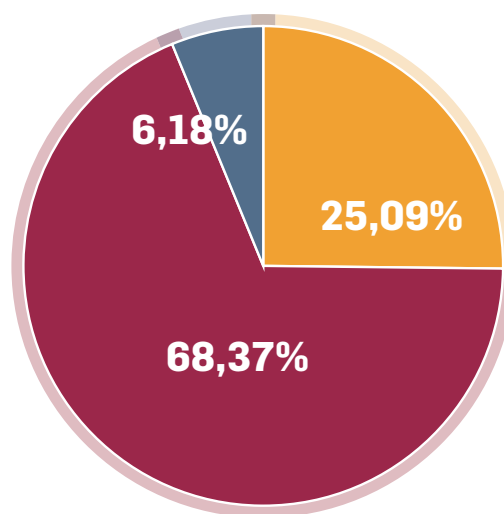


Nº de empresas que respondieron la consulta por sector



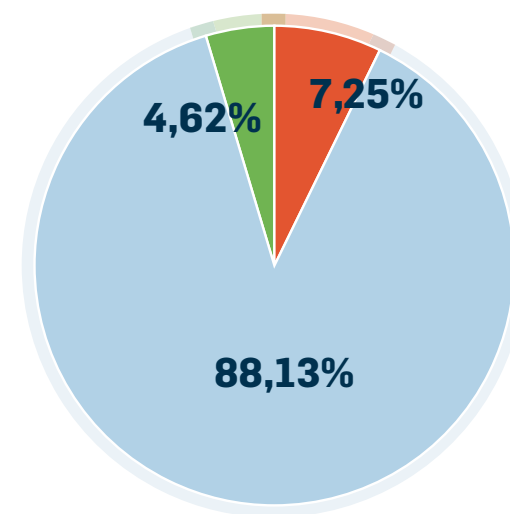
Con el objetivo de profundizar en el análisis e identificar posibles tendencias se pidió a las empresas incluir información sobre tamaño y naturaleza. Teniendo en cuenta su tamaño, para el análisis se ha agrupado la muestra entre autónomos/as, microempresas y pymes (de 1 a 249 empleados/as), y grandes empresas (a partir de 250 empleados/as). En relación con su naturaleza, se toman en cuenta tres tipos: empresas privadas, empresas de economía social, y empresas públicas.

Empresas por tamaño



- Gran empresa.
- Microempresa o Pyme.
- Autónomo/a.

Empresas por naturaleza



- Empresa de economía social.
- Empresa privada.
- Empresa pública.

7.2.

DATOS ADICIONALES POR TIPO Y NATURALEZA DE EMPRESA.



TAMAÑO

AUTÓNOMO / A 87 RESPUESTAS

Conoce los ODS

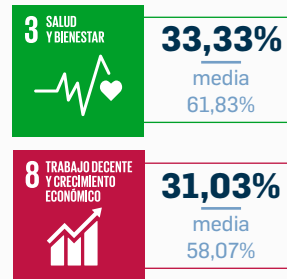
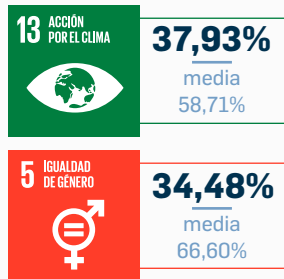
En profundidad	Superficialmente	No los conoce
22,99%	33,33%	43,68%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

60,92%
media 85,93%

Se han identificado los ODS prioritarios	18,39%	media 48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	3,45%	media 22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	3,45%	media 20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	1,15%	media 15,14%

ODS más trabajados



La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+	35,38%	media 30,95%
-	41,54%	media 41,05%
=	23,08%	media 28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

76,92%
media 82,18%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la reputación e imagen de la empresa	44,83%	Encontrar nuevas oportunidades de negocio o nuevos segmentos de mercado	40,23%
Satisfacer a consumidores responsables	41,38%	Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad	31,03%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	37,93%	Falta de Incentivos para contribuir a los ODS	21,84%
Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	25,29%	No encontramos ningún obstáculo dentro de la empresa	20,69%

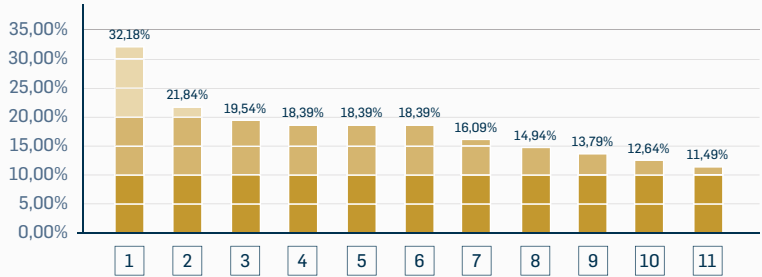
Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Priorizar la lucha contra el cambio climático	32,18%	Generar empleo de calidad aprovechando, entre otros las oportunidades que ofrece la transición ecológica	25,29%
Combatir la corrupción	35,63%	Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	24,14%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

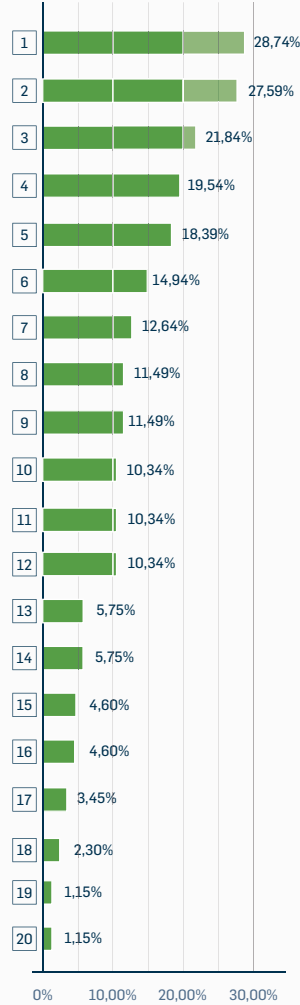
Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS	41,38%	Promover espacios de diálogo y colaboración entre el sector privado y la administración pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica	35,63%
Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes	36,78%	Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	32,18%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



- | | |
|--|--|
| 1. Código Ético | 7. Política de movilidad sostenible |
| 2. Política medioambiental | 8. Política de innovación |
| 3. Otras | 9. Política de derechos humanos |
| 4. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa | 10. Código Ético o de Conducta para Proveedores |
| 5. Política de diversidad y no discriminación | 11. Política de lucha contra el cambio climático |
| 6. Política de salud y bienestar para empleados/as | |

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



1. Medidas de teletrabajo
2. Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
3. Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
4. Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
5. Ninguna
6. Compromiso de reducción de emisiones de CO2
7. Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
8. Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
9. Plan de Igualdad
10. Utilización de energías renovables
11. Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
12. Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
13. Estrategia de finanzas o inversión sostenible
14. Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
15. Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa
16. Medición de la huella de carbono
17. Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
18. Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
19. Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
20. Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad

GRAN EMPRESA 353 RESPUESTAS

Conoce los ODS

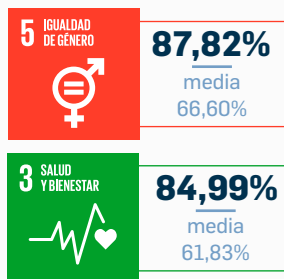
En profundidad	Superficialmente	No los conoce
81,02%	16,15%	2,83%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

99,43%
media 85,93%

Se han identificado los ODS prioritarios	82,44%	media 48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	44,76%	media 22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	41,36%	media 20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	26,63%	media 15,14%

ODS más trabajados



La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+ 41,96%	media 30,95%
- 33,04%	media 41,05%
= 25,00%	media 28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

90,77%
media 82,18%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la reputación e imagen de la empresa	85,84%	Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores)	80,45%
Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa	84,70%	Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad	71,95%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	43,06%	Falta de Incentivos para contribuir a los ODS	30,59%
Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	34,84%	Falta de conocimiento sobre la materia en la empresa	29,46%

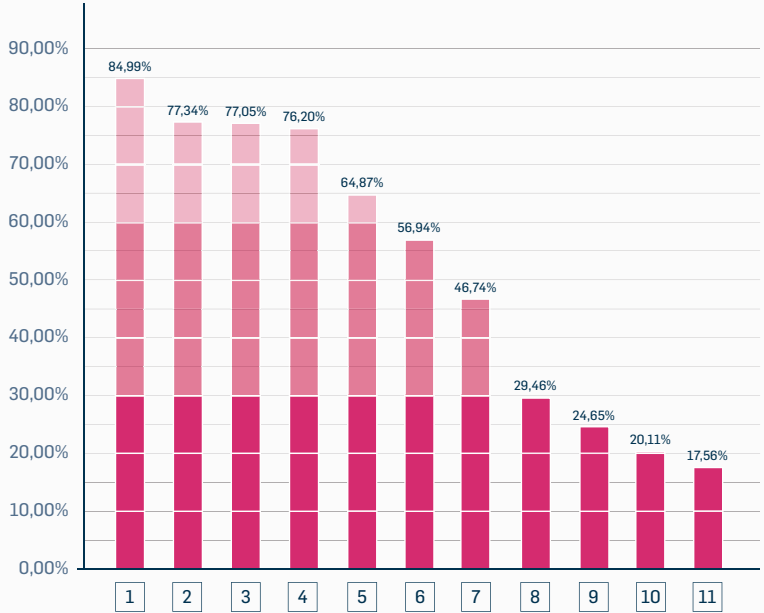
Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Priorizar la lucha contra el cambio climático	56,66%	Aumentar el apoyo a los colectivos más vulnerables para reforzar la cohesión social	25,21%
Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	27,76%	Generar empleo de calidad aprovechando, entre otros las oportunidades que ofrece la transición ecológica	24,93%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

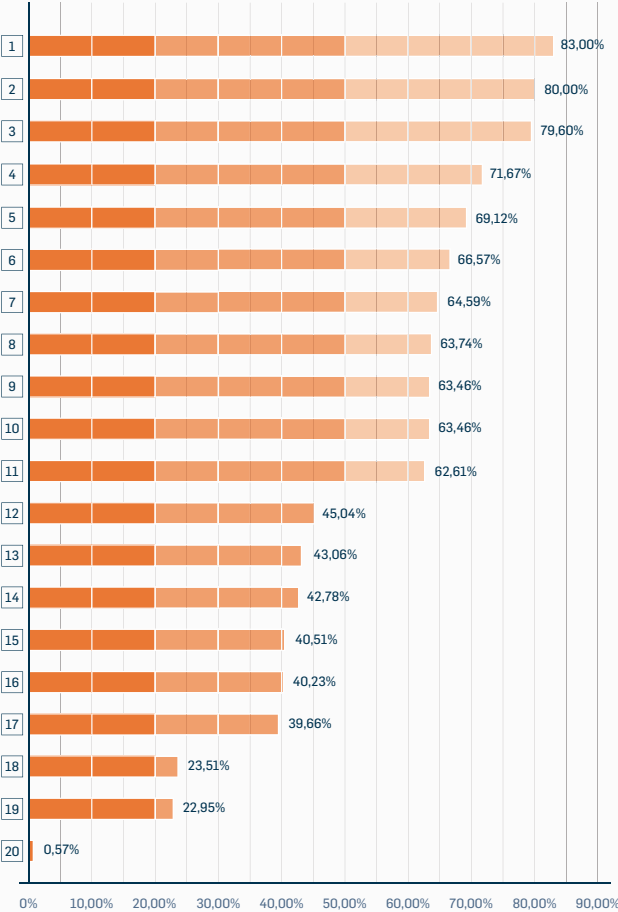
Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	66,01%	Fomentar la inversión o las finanzas sostenibles	47,59%
Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as	50,42%	Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS	47,31%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



1. Código Ético
2. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa
3. Política medioambiental
4. Política de salud y bienestar para empleados/as
5. Política de diversidad y no discriminación
6. Código Ético o de Conducta para Proveedores
7. Política de derechos humanos
8. Política de innovación
9. Política de lucha contra el cambio climático
10. Política de movilidad sostenible
11. Otras

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



1. Plan de Igualdad
2. Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
3. Medidas de teletrabajo
4. Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
5. Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
6. Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
7. Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
8. Compromiso de reducción de emisiones de CO2
9. Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
10. Medición de la huella de carbono
11. Utilización de energías renovables
12. Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
13. Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
14. Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
15. Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad
16. Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
17. Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
18. Estrategia de finanzas o inversión sostenible
19. Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa
20. Ninguna

MICROEMPRESA Y PYME 967 RESPUESTAS

Conoce los ODS

En profundidad	Superficialmente	No los conoce
35,78%	41,88%	22,34%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

83,25%
media 85,93%

Se han identificado los ODS prioritarios	38,37%	media 48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	13,44%	media 22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	17,79%	media 20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	12,20%	media 15,14%

ODS más trabajados



La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+	26,29%	media 30,95%
-	44,16%	media 41,05%
=	29,56%	media 28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

79,21%
media 82,18%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la reputación e imagen de la empresa	65,36%	Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores)	52,64%
Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa	55,22%	Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad	46,74%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	46,12%	Falta de conocimiento sobre la materia en la empresa	25,85%
Falta de Incentivos para contribuir a los ODS	27,92%	Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	25,54%

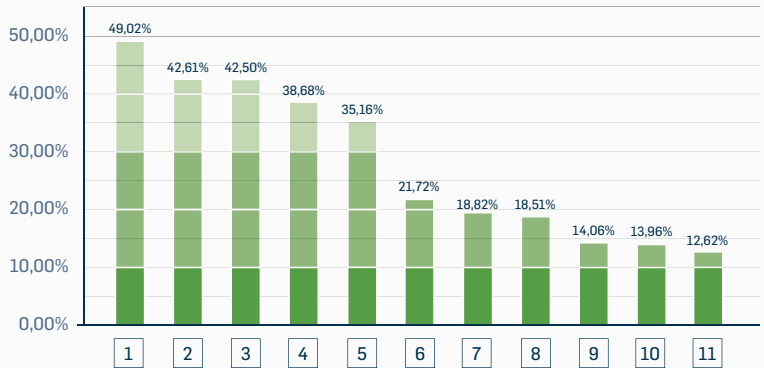
Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Priorizar la lucha contra el cambio climático	39,81%	Incidir en modelos de consumo más sostenibles	26,16%
Combatir la corrupción	37,75%	Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	23,27%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

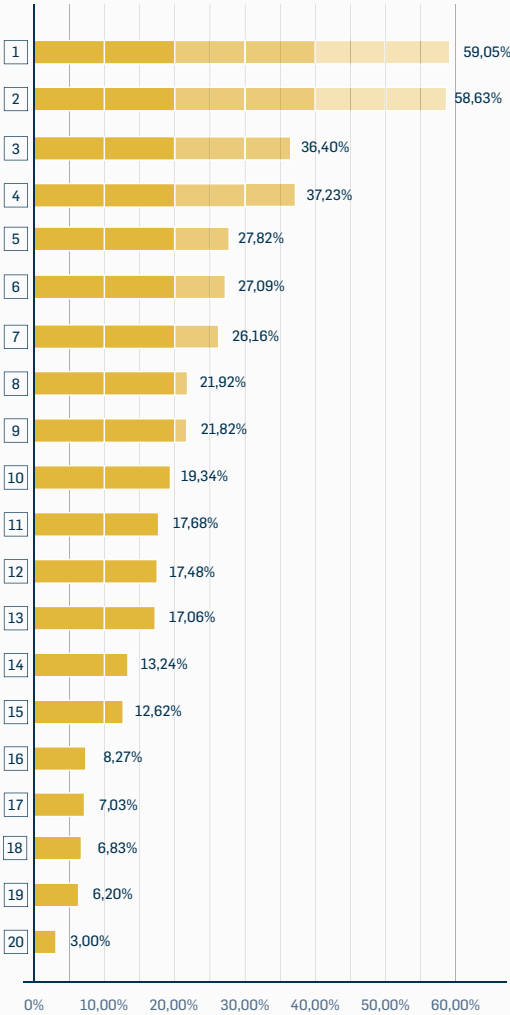
Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	53,98%	Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS	39,61%
Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes	48,81%	Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as	36,61%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



1. Política de salud y bienestar para empleados/as
2. Código Ético
3. Política medioambiental
4. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa
5. Política de diversidad y no discriminación
6. Código Ético o de Conducta para Proveedores
7. Política de innovación
8. Política de derechos humanos
9. Política de movilidad sostenible
10. Política de lucha contra el cambio climático
11. Otras

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



1. Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
2. Medidas de teletrabajo
3. Plan de Igualdad
4. Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
5. Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
6. Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
7. Compromiso de reducción de emisiones de CO₂
8. Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
9. Utilización de energías renovables
10. Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
11. Medición de la huella de carbono
12. Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
13. Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
14. Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
15. Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
16. Estrategia de finanzas o inversión sostenible
17. Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
18. Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad
19. Ninguna
20. Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa

NATURALEZA

EMPRESA DE ECONOMÍA SOCIAL 102 RESPUESTAS

Conoce los ODS

En profundidad	Superficialmente	No los conoce
64,71%	26,47%	8,82%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

96,08%
media 85,93%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa	76,47%	Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores)	65,69%
Mejorar la reputación e imagen de la empresa	73,53%	Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad	62,75%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	59,80%	Falta de Incentivos para contribuir a los ODS	33,33%
Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	40,20%	No encontramos ningún obstáculo dentro de la empresa	22,55%

Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

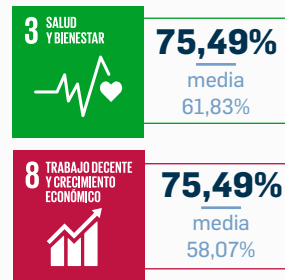
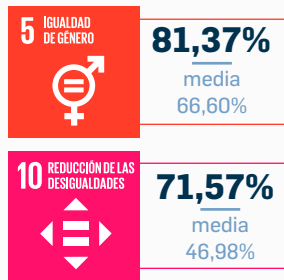
Priorizar la lucha contra el cambio climático	44,12%	Combatir la corrupción	29,41%
Aumentar el apoyo a los colectivos más vulnerables para reforzar la cohesión social	32,35%	Incidir en modelos de consumo más sostenibles	28,43%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	60,78%	Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as	45,10%
Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes	50,00%	Fomentar la inversión o las finanzas sostenibles	44,12%

Se han identificado los ODS prioritarios	61,76%	media	48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	33,33%	media	22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	19,61%	media	20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	19,61%	media	15,14%

ODS más trabajados



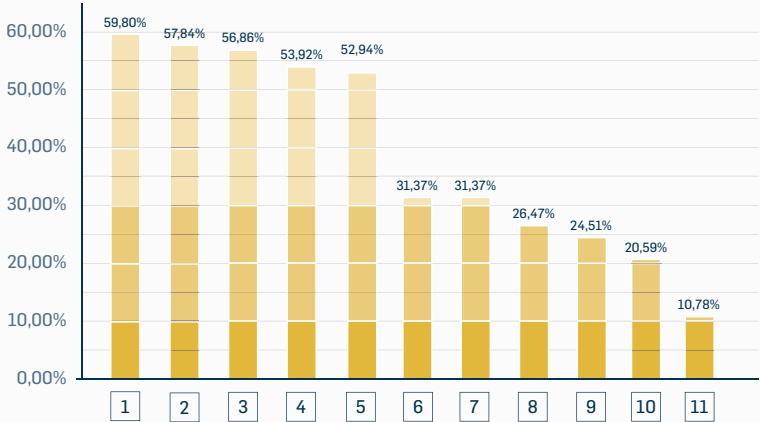
La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+	27,37%	media	30,95%
-	45,26%	media	41,05%
=	27,37%	media	28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

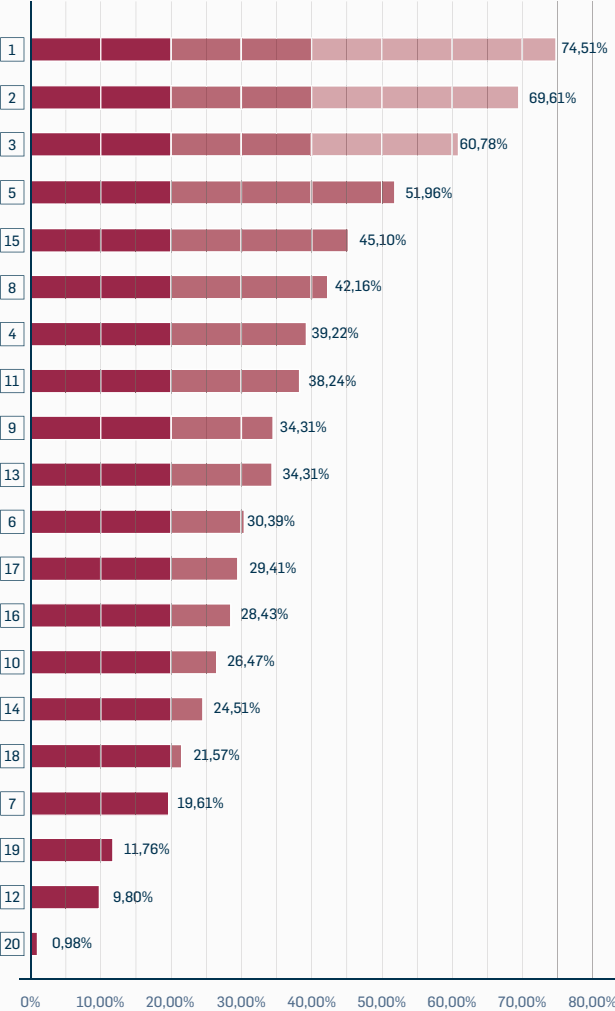
90,53%
media 82,18%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



1. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa
2. Política de salud y bienestar para empleados/as
3. Política de diversidad y no discriminación
4. Política medioambiental
5. Código Ético
6. Política de innovación
7. Política de derechos humanos
8. Código Ético o de Conducta para Proveedores
9. Política de lucha contra el cambio climático
10. Política de movilidad sostenible
11. Otras

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



1. Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
2. Medidas de teletrabajo
3. Plan de Igualdad
4. Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
5. Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
6. Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
7. Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
8. Utilización de energías renovables
9. Compromiso de reducción de emisiones de CO2
10. Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
11. Medición de la huella de carbono
12. Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
13. Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
14. Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
15. Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
16. Estrategia de finanzas o inversión sostenible
17. Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
18. Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa
19. Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad
20. Ninguna

EMPRESA PRIVADA 1240 RESPUESTAS

Conoce los ODS

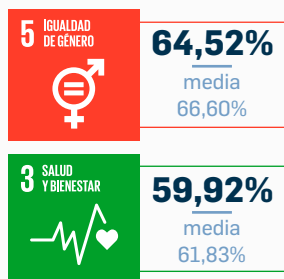
En profundidad	Superficialmente	No los conoce
43,63%	36,05%	20,32%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

84,52%
media
85,93%

Se han identificado los ODS prioritarios	46,53%	media 48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	21,69%	media 22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	20,00%	media 20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	14,76%	media 15,14%

ODS más trabajados



La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+	30,70%	media 30,95%
-	40,78%	media 41,05%
=	28,52%	media 28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

80,84%
media
82,18%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la reputación e imagen de la empresa	68,47%	Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores)	57,02%
Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa	59,19%	Adaptarse y adelantarse a normativas relacionadas con la sostenibilidad	51,05%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	43,71%	Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	26,13%
Falta de Incentivos para contribuir a los ODS	27,90%	Falta de conocimiento sobre la materia en la empresa	26,05%

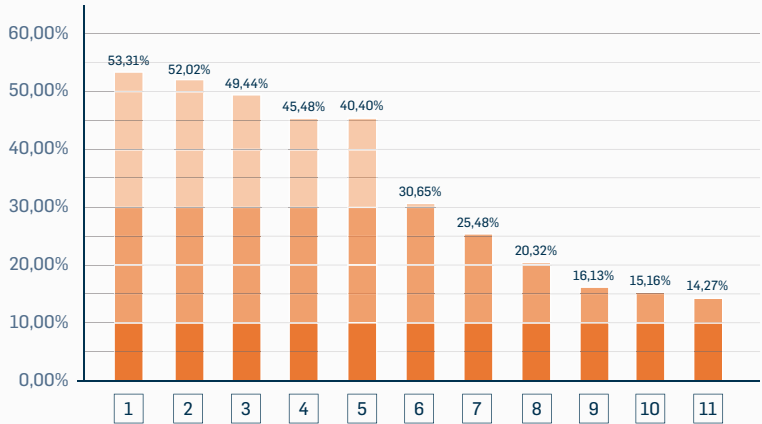
Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Priorizar la lucha contra el cambio climático	43,15%	Incidir en modelos de consumo más sostenibles	24,44%
Combatir la corrupción	35,16%	Fomentar la igualdad de género y las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar	25,16%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

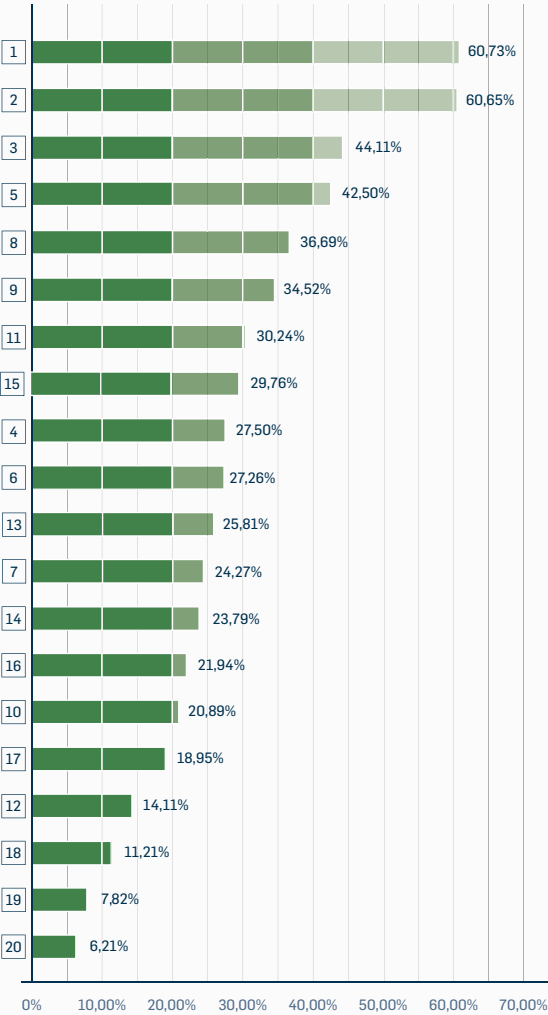
Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	55,48%	Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS	41,53%
Medidas concretas para impulsar la implementación de los ODS por parte de las pymes	45,16%	Promover la sensibilización y formación en ODS entre las empresas y sus empleados/as	39,11%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



- | | |
|--|---|
| 1. Política de salud y bienestar para empleados/as | 7. Política de derechos humanos |
| 2. Código Ético | 8. Política de innovación |
| 3. Política medioambiental | 9. Política de lucha contra el cambio climático |
| 4. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa | 10. Política de movilidad sostenible |
| 5. Política de diversidad y no discriminación | 11. Otras |
| 6. Código Ético o de Conducta para Proveedores | |

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



- Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
- Medidas de teletrabajo
- Plan de Igualdad
- Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
- Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
- Compromiso de reducción de emisiones de CO2
- Utilización de energías renovables
- Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
- Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
- Medición de la huella de carbono
- Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
- Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
- Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
- Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
- Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
- Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
- Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad
- Estrategia de finanzas o inversión sostenible
- Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa
- Ninguna

EMPRESA PÚBLICA 65 RESPUESTAS

Conoce los ODS

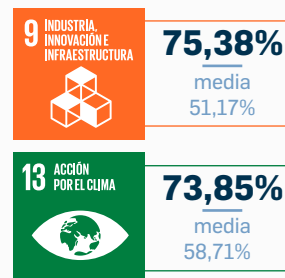
En profundidad	Superficialmente	No los conoce
69,23%	26,15%	4,62%
media 46,34%	media 34,90%	media 18,76%

Lleva a cabo acciones relacionadas con los ámbitos de los ODS

96,92%
media
85,93%

Se han identificado los ODS prioritarios	58,46%	media 48,19%
Los ODS se han integrado en las diferentes áreas de la empresa	27,69%	media 22,81%
Se han fijado objetivos públicos y medibles en alguno de los ODS	35,38%	media 20,68%
Se ha realizado una formación específica a empleados/as en ODS	15,38%	media 15,14%

ODS más trabajados



La crisis de la COVID-19 afectará a la integración de los ODS y la sostenibilidad en tu empresa

+	40,98%	media 30,95%
-	39,34%	media 41,05%
=	19,67%	media 28,00%

Considera que la implementación de los ODS puede ayudar a que la empresa sea más resiliente

93,44%
media
82,18%

Principales beneficios para contribuir a los ODS

Mejorar la reputación e imagen de la empresa	76,92%	Mejorar la relación con grupos de interés (empleados/as, clientes, proveedores)	67,69%
Mejorar la gestión interna de la sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa	70,77%	Comunicar en un lenguaje común con gobiernos y sociedad civil las contribuciones al desarrollo sostenible	61,54%

Principales obstáculos para contribuir a los ODS

Falta de recursos internos	43,08%	Falta de conocimiento sobre la materia en la empresa	36,92%
Ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS	41,54%	Falta de incentivos para contribuir a los ODS	26,15%

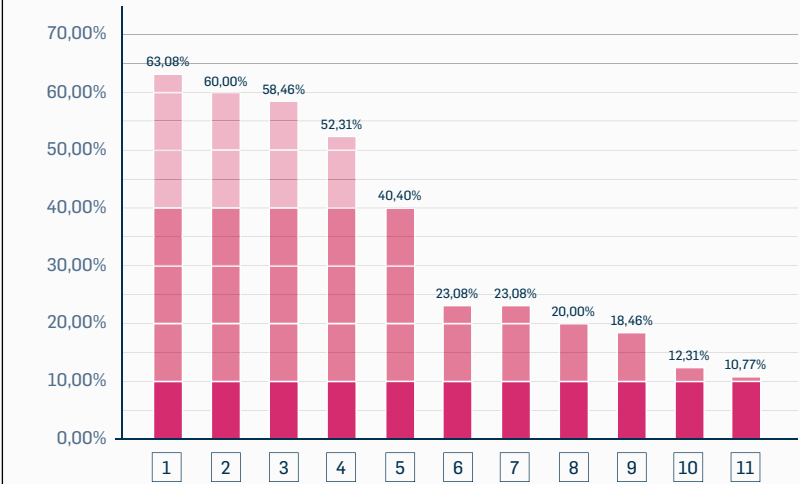
Principales retos que debería abordar en la Estrategia de Desarrollo Sostenible

Priorizar la lucha contra el cambio climático	50,77%	Incidir en modelos de consumo más sostenibles	29,23%
Aumentar el apoyo a los colectivos más vulnerables para reforzar la cohesión social	35,38%	Combatir la corrupción	24,62%

Principales medidas que debería contener la Estrategia de Desarrollo Sostenible

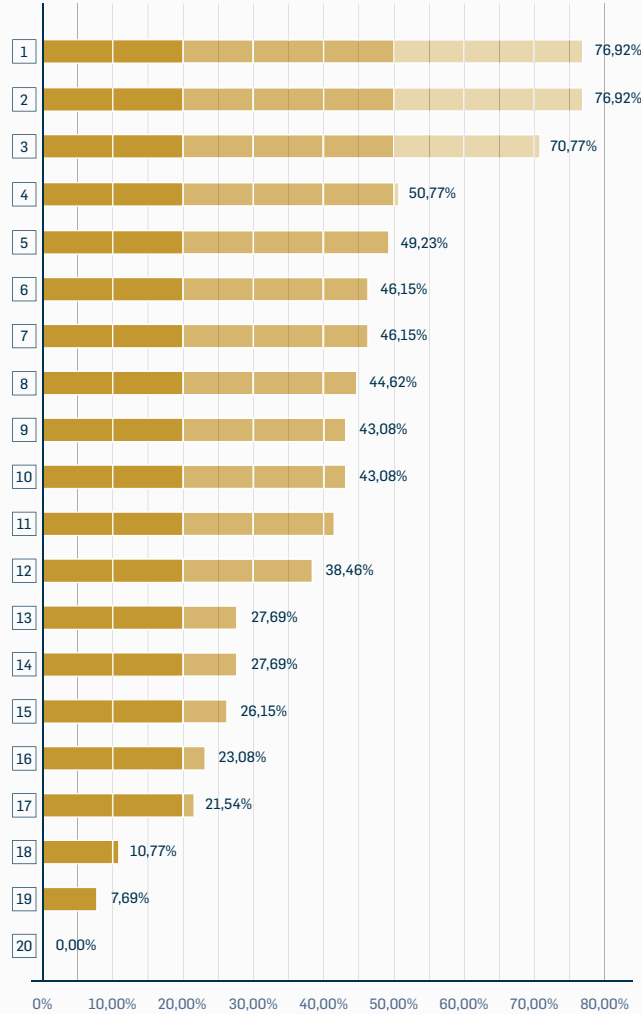
Promover incentivos para las empresas que contribuyan a los ODS	50,77%	Mejorar el acceso a recursos y herramientas que faciliten a las empresas contribuir a los ODS	49,23%
Promover espacios de diálogo y colaboración entre el sector privado y la administración pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica	50,77%	Medidas para incentivar el establecimiento de objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en ODS entre las empresas	43,08%

Políticas relacionadas con desarrollo sostenible que contiene tu empresa



1. Código Ético
2. Política de salud y bienestar para empleados/as
3. Política de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa
4. Política medioambiental
5. Política de diversidad y no discriminación
6. Política de innovación
7. Código Ético o de Conducta para Proveedores
8. Otras
9. Política de movilidad sostenible
10. Política de derechos humanos
11. Política de lucha contra el cambio climático

Medidas relacionadas con desarrollo sostenible que lleva a cabo tu empresa



1. Medidas de conciliación laboral y flexibilidad horaria
2. Medidas de teletrabajo
3. Plan de Igualdad
4. Inclusión de personas con discapacidad dentro de la plantilla
5. Procesos de economía circular (mejora en la gestión de los desechos, reducción, reciclaje y reutilización)
6. Medición de la huella de carbono
7. Canal de denuncias accesible a los diferentes grupos de interés
8. Programas para promover la salud y bienestar dentro de la plantilla
9. Compromiso de reducción de emisiones de CO2
10. Elaboración de memoria de información no financiera (conforme a lo establecido en la Ley /208 que transpone la Directiva UE204/95)
11. Utilización de energías renovables
12. Cláusulas contractuales con proveedores en materia de sostenibilidad
13. Formación a empleados y empleadas en materia de sostenibilidad
14. Evaluación a proveedores bajo criterios medioambientales
15. Impulso del liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección
16. Formación a directivos y mandos intermedios en materia de sostenibilidad
17. Evaluación a proveedores bajo criterios sociales o de derechos humanos
18. Estrategia de finanzas o inversión sostenible
19. Evaluación de impacto en derechos humanos en las actividades de la empresa
20. Ninguna



Pacto Mundial
Red Española

Una consulta integral de la Red Española
del Pacto Mundial para:



pactomundial.org