

COMUNICANDO EL

PROGRESO

2021

EL REPORTING EMPRESARIAL COMO INSTRUMENTO
PARA UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE



Pacto Mundial
Red Española

COORDINACIÓN Y REDACCIÓN

DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS ESPAÑA:

Cristina Sánchez

Directora ejecutiva

Javier Molero

Director de proyectos y Agenda 2030

Carmen Leiva

Técnica de reporting y proyectos

Elsa Castillo

Responsable de reporting

Ángela Cámara

Responsable de medioambiente e igualdad

Virginia Piemonte

Técnica de reporting y proyectos

Rubén Carricondo

Responsable de Agenda 2030 y análisis de sostenibilidad

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

© Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, Madrid, 2021
C/ Cristóbal Bordiú 19-21, Oficinas 1º Derecha, 28003 Madrid
Teléfono: (+34) 91 745 24 14

asociacion@pactomundial.org
www.pactomundial.org

COMUNICANDO EL

PROGRESO

2021

EL REPORTING EMPRESARIAL COMO INSTRUMENTO
PARA UNA RECUPERACIÓN SOSTENIBLE





ÍNDICE

PRÓLOGOS **06**

Prólogo Sanda Ojiambo

CEO y Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Prólogo Cristina Sánchez

Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas España

1 INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA **10**

2 DOS MARCOS DE REFERENCIA EN SOSTENIBILIDAD **14**

Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2021

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2021

3 AVANCES Y RETOS EN ÁMBITOS CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD **24**

Igualdad de género

Cambio climático y economía circular

Recuperación sostenible



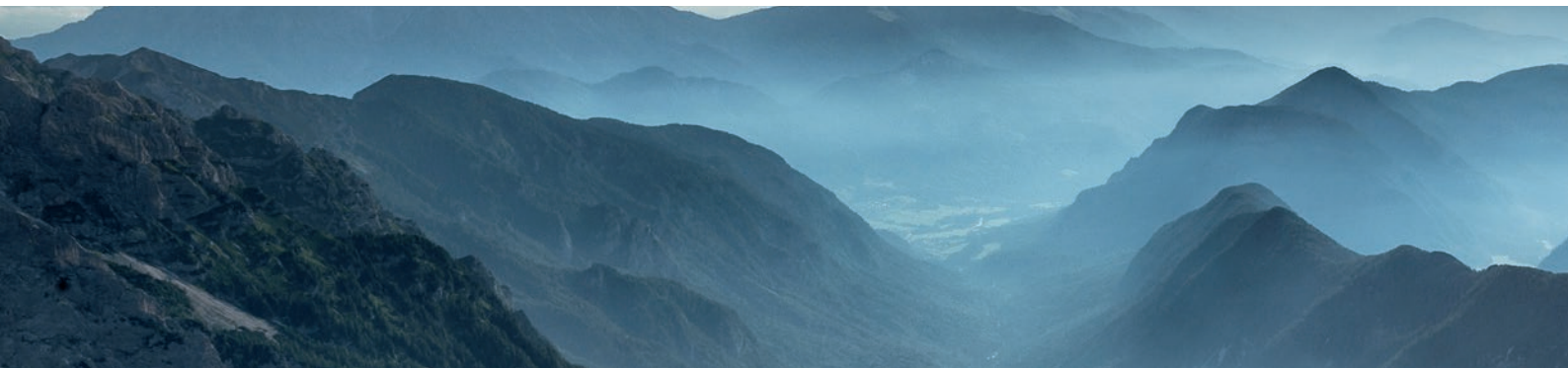
SANDA OJIAMBO

CEO y Directora ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas

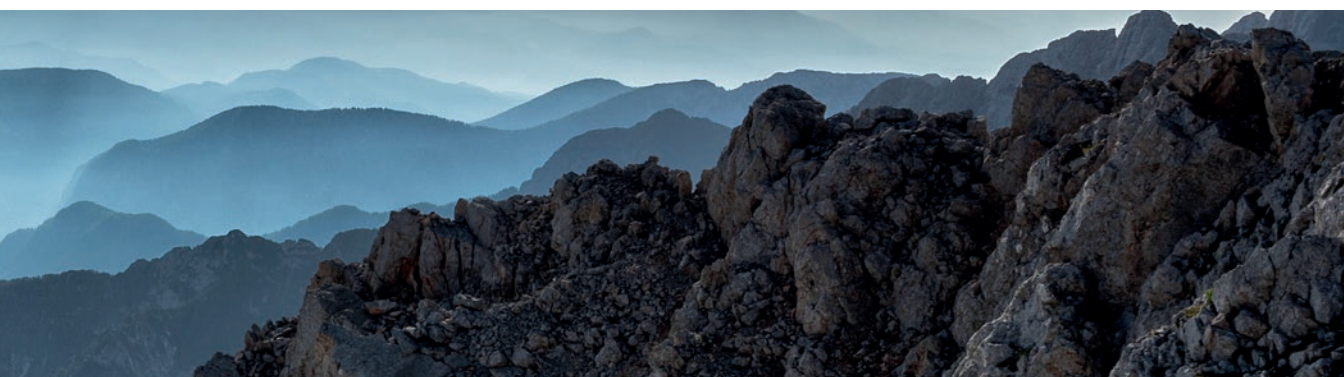
Las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas se han comprometido a establecer acciones concretas que impulsen la integración de la sostenibilidad en sus estrategias empresariales. Para esto, los Diez Principios del Pacto Mundial centrados en los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción, junto con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, sientan las bases que guían el trabajo en materia de sostenibilidad de las empresas adheridas a la iniciativa.

Además del compromiso empresarial, para alcanzar los Objetivos de la Agenda 2030, será indispensable el establecimiento de compromisos cuantificables que aceleren la integración de la sostenibilidad en el núcleo de los negocios, impulsando el desarrollo responsable de sus actividades y aumentando la ambición empresarial.

Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas, se han puesto en marcha tres iniciativas de impacto global, con la intención de brindar las herramientas y la formación necesaria a las empresas para abordar algunos de los mayores retos actuales de la sostenibilidad. En 2021, se ha implementado a través de nuestras redes locales la *Target Gender Equality (TGE)*, acelerador enfocado en la igualdad de género, el *Climate Ambition Accelerator (CAA)*, centrado en el establecimiento de objetivos científicos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en línea con la iniciativa *Science Based Targets (SBTi)* y, el *SDG Ambition Accelerator*, iniciativa que orienta el trabajo de las empresas para acelerar la integración de los 17 ODS en sus modelos de negocio.



Tras la crisis ocasionada por la pandemia de la COVID-19, los avances en materia de sostenibilidad se han visto directamente afectados. El reporting empresarial será sin duda una herramienta clave para analizar y poner de manifiesto dónde residen los mayores retos y oportunidades para las empresas y cómo afrontarlos de manera que logremos una recuperación sostenible. En este sentido, la estrategia del Pacto Mundial de Naciones Unidas 2021-2023 impulsará una medición más eficiente del impacto en sostenibilidad de las empresas a través de nuevos indicadores, que servirán para analizar su progreso real en relación a los Diez Principios y los ODS. Desde el Pacto Mundial y las redes locales trabajamos para apoyar y acompañar a las empresas adheridas en este proceso, reforzando y destacando la importancia y el impacto de sus acciones sobre la sostenibilidad global. Juntos, seremos un solo Pacto Mundial que unirá a las empresas para construir un mundo mejor.





CRISTINA SÁNCHEZ

Directora ejecutiva del Pacto
Mundial de Naciones Unidas España

La recuperación de la crisis ocasionada por la COVID-19 ha marcado el desarrollo de las actividades empresariales en 2021, impactando directamente sobre las estrategias de sostenibilidad de las empresas españolas. Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, continuamos trabajando para ayudar a las empresas españolas a fortalecer sus estrategias y planes de sostenibilidad, así como a mejorar su desempeño y medir su progreso social y ambiental, con el firme objetivo de afianzar el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible.

Este año, presentamos la publicación: *Comunicando el Progreso 2021: el reporting empresarial como instrumento para una recuperación sostenible*, donde analizamos los avances alcanzados por las empresas españolas adheridas a la iniciativa y las empresas del IBEX 35 en torno a los Diez Principios del Pacto Mundial en las áreas de los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción, así como frente a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este año profundizamos también en el trabajo de las empresas españolas en tres ámbitos muy relevantes: la igualdad de género, el cambio climático y la economía circular y la recuperación sostenible frente a la COVID-19.

Las empresas españolas continúan reportando avances positivos en torno al área de medioambiente, vinculada a los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial. El 37% de las empresas adheridas a la iniciativa, y el 83% de las empresas del IBEX 35, realizan ya una evaluación de los impactos de sus operaciones sobre el cambio climático. Sin embargo, el trabajo de las empresas en otras áreas se ha frenado significativamente, impactando sobre el progreso de cuestiones vinculadas a los derechos humanos, las normas laborales y la lucha contra la corrupción. Solo el 13% de las empresas españolas adheridas a la iniciativa cuentan con una política

de derechos humanos, frente al 18% en 2020, lo que demuestra que aún queda un importante margen de mejora respecto a la implantación de los Diez Principios en las estrategias empresariales.

En relación a los ODS, la contribución de las empresas españolas a la Agenda 2030 demuestra que gran parte de las mismas ya se encuentran familiarizadas con los Objetivos y priorizan los ODS vinculados a sus actividades y sectores. Ahora, el principal reto para las empresas españolas reside en el establecimiento de objetivos cuantificables (33% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial y 37% del IBEX 35 lo reportan en 2021) y en la integración de éstos en las estrategias de negocio y en la cultura organizacional, aspecto actualmente trabajado por el 48% de empresas españolas pertenecientes al Pacto Mundial frente al 41% reportado en 2020.

Desde Pacto Mundial de Naciones Unidas España reafirmamos nuestro compromiso por guiar a las empresas españolas en su trabajo en materia de sostenibilidad. En 2021, se ha puesto en marcha la segunda edición de la iniciativa *Target Gender Equality*, reforzando el trabajo de las empresas por la igualdad de género. Además, se ha lanzado la primera edición de las iniciativas internacionales *SDG Ambition Accelerator* y *Climate Ambition Accelerator*, con el propósito de impulsar el compromiso y acciones empresariales frente a dos cuestiones clave como son el trabajo en materia de ODS y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Así mismo, cabe destacar la importancia que tendrán los Fondos Europeos de Recuperación (Fondos Next Generation) para dar una respuesta sostenible a la crisis ocasionada por la COVID-19. Estos representan una oportunidad para el desarrollo de nuevas líneas de acción empresarial ancladas en la sostenibilidad. Tenemos aún 8 años por delante para hacer de la Agenda 2030 una realidad y cumplir con la premisa de no dejar a nadie atrás.





1

INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Un año más, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España presenta su publicación Comunicando el Progreso, donde se evalúan los avances reportados por las empresas españolas en materia de sostenibilidad. En este documento se analizan las actividades y avances realizados por las empresas adheridas a la iniciativa en España y por las empresas que forman parte del IBEX 35¹ respecto a la integración de los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en sus estrategias empresariales.

El impacto generado por la COVID-19 se ha reflejado en muchos ámbitos de la actividad empresarial, y la sostenibilidad no ha sido la excepción. En este sentido, el reporte de los avances logrados en la materia se ha convertido en una herramienta clave, ahora más que nunca, para identificar dónde residen los mayores retos y oportunidades para las empresas españolas frente al desafío que supone una recuperación sostenible de la economía nacional y global. Por esta razón, titulamos a esta publicación: *Comunicando el progreso 2021: el reporting empresarial como instrumento para una recuperación sostenible*. Este año, evaluamos el progreso frente las dos temáticas que ya se situaban como prioritarias para las empresas españolas en 2020: la igualdad de género y el cambio climático. Además, analizamos la respuesta de las empresas españolas frente a los impactos derivados de la COVID-19 sobre sus estrategias de sostenibilidad y el papel de los Fondos Europeos de Recuperación (Fondos Next Generation) a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno de España.

1. El IBEX 35 es el índice bursátil de referencia de la bolsa española conformado por las 35 empresas con más liquidez que cotizan en las cuatro bolsas españolas: Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia

Las fuentes de datos utilizadas para esta publicación han sido las siguientes:

ANÁLISIS DE LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL IBEX 35

Tomando como base estas memorias se ha evaluado la implantación de los bloques de los Diez Principios del Pacto Mundial y su reporte sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

RESULTADOS DE LA CONSULTA ANUAL DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS DE 2020

Esta consulta está dirigida a las empresas adheridas a la iniciativa a nivel global. Este año, han sido 165 las empresas españolas que han participado en la consulta, de un total de 1.307 a nivel internacional.

COMUNICANDO EL PROGRESO 2018:

Una visión integrada en sostenibilidad y reporting



COMUNICANDO EL PROGRESO 2019:

La integración de los ODS y los Diez Principios en las empresas españolas



COMUNICANDO EL PROGRESO 2020:

Una llamada a la acción sostenible y al reporte empresarial







2

DOS MARCOS DE REFERENCIA EN SOSTENIBILIDAD

- LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN 2021
- LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2021

DOS MARCOS DE REFERENCIA EN SOSTENIBILIDAD

Los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible son los dos marcos de referencia del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Ambos son transversales en temáticas y en el fin que persiguen, por lo que su conexión es incuestionable. Las empresas deben operar de manera responsable integrando los Diez Principios en sus estrategias y operaciones, y además, tomar medidas para contribuir a la consecución de los ODS.

A continuación, se analizan los principales avances empresariales en la integración y reporte de estos dos marcos en el año 2021. En las infografías se recogen los datos de las empresas del IBEX 35 y los de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, tanto agregados como desagregados por tamaño de empresa (gran empresa y pyme).



DERECHOS HUMANOS



NORMAS LABORALES



MEDIOAMBIENTE



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN 2021



IBEX 35



Empresas españolas del Pacto Mundial



Gran empresa



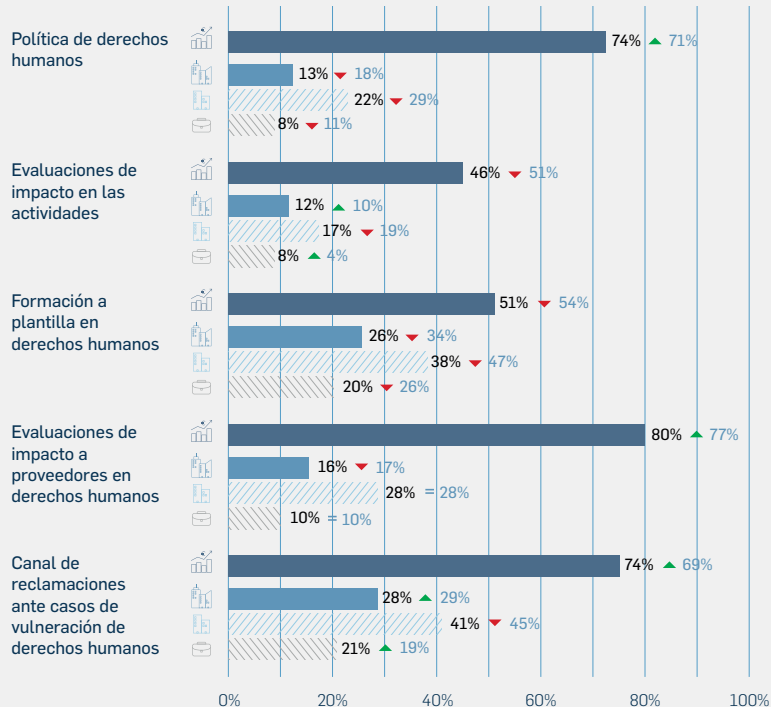
Pyme

▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020

DERECHOS HUMANOS

El bloque de derechos humanos presenta este año avances positivos en cuanto a la implementación de una política específica de derechos humanos entre las empresas del IBEX 35, el 74% de ellas reporta esta acción, frente al 71% del ejercicio pasado. Sin embargo, al revisar la información reportada por el conjunto de las empresas españolas consultadas, este valor disminuye, con solo un 13% de empresas que afirman contar con una política específica sobre derechos humanos (22% en el caso de las grandes empresas y 8% en el caso de las pymes). Algo similar sucede con los indicadores referentes a la evaluación de impacto a proveedores y la disponibilidad de un canal de denuncias con enfoque específico en los derechos humanos.

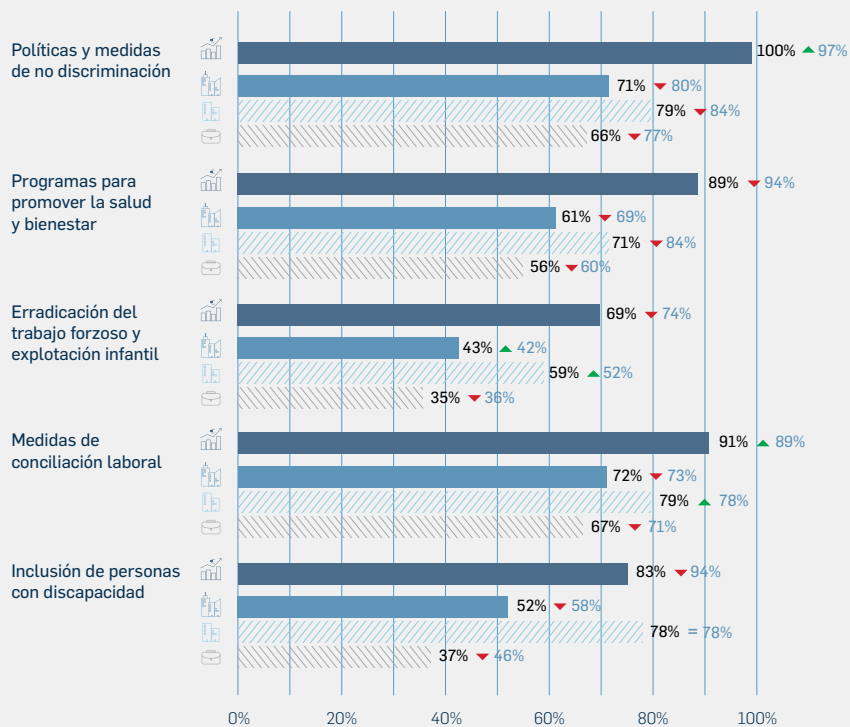
Por otra parte, ciertos porcentajes caen en este ejercicio, tanto en los datos reportados por las empresas del IBEX 35 como por aquellas entidades españolas que han participado en la consulta, reflejando el gran reto que continúa representando este bloque de Principios para las empresas españolas. Respecto a la evaluación de impacto de las actividades sobre los derechos humanos, en el caso del IBEX 35, este dato pasa del 51% en 2020 al 46% en 2021. Mientras que, en lo que respecta a la formación de la plantilla en esta materia, el dato reportado pasa de un 34% a un 26% entre las empresas españolas consultadas.



NORMAS LABORALES

El bloque de normas laborales recoge avances positivos en cuanto a la implementación de medidas de conciliación laboral para las empresas del IBEX 35 (91% en 2021 frente al 89% de 2020). Además, cabe destacar que el 100% de ellas afirma estar tomando acciones en materia de no discriminación. Sin embargo, en este último indicador, se aprecia un amplio retroceso entre las empresas españolas consultadas, pasando de un 80% en 2020 a un 71% en 2021.

Considerando los datos de 2020, las acciones reportadas en línea con las normas laborales han caído de manera generalizada, tanto para las empresas del IBEX35 como para las entidades consultadas. Las medidas relativas a la inclusión de personas con discapacidad es el indicador que refleja el mayor retroceso, pasando en el caso del IBEX 35 de un 94% a un 83%, y en el de las entidades españolas consultadas, de un 58% a un 52%.





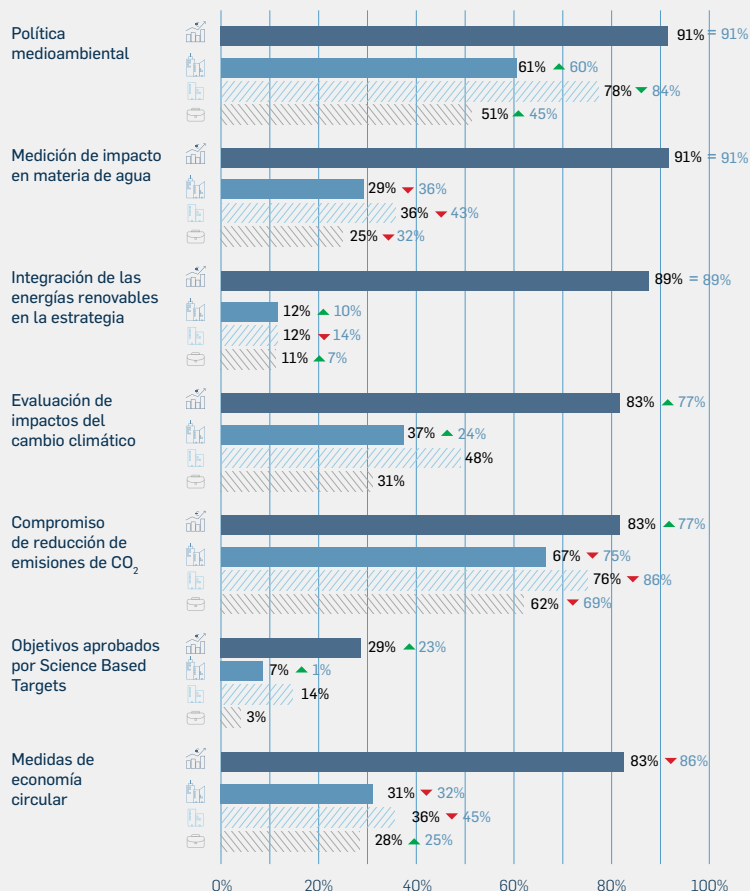
▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



MEDIOAMBIENTE

El bloque de medioambiente refleja avances positivos en casi todos los indicadores respecto a la información reportada en 2020. Este año, se incluye en nuestro análisis dos temáticas que han ganado protagonismo tanto entre las empresas del IBEX 35 como entre las entidades adheridas al Pacto Mundial, la evaluación de impactos del cambio climático (reportado por el 83% de las empresas del IBEX 35 y el 37% de empresas españolas consultadas) y, el establecimiento de objetivos de reducción de emisiones aprobados por *Science Based Targets (SBTi)*², con un 29% (23% en 2020) en el caso del IBEX 35 y un 7% (1% en 2020) en el caso de las empresas españolas adheridas a la iniciativa.

Cabe destacar también los avances reportados en cuanto a la reducción de emisiones de CO₂ (aspecto muy alineado con el establecimiento de SBTi) que pasa de un 77% a un 83% entre las empresas del IBEX 35. Si bien respecto a la implementación de medidas de economía circular los resultados son bastante similares al ejercicio anterior, aumenta el compromiso por parte de las pymes que forman parte de la iniciativa, pasando de un 25% en 2020 a un 28% en 2021.

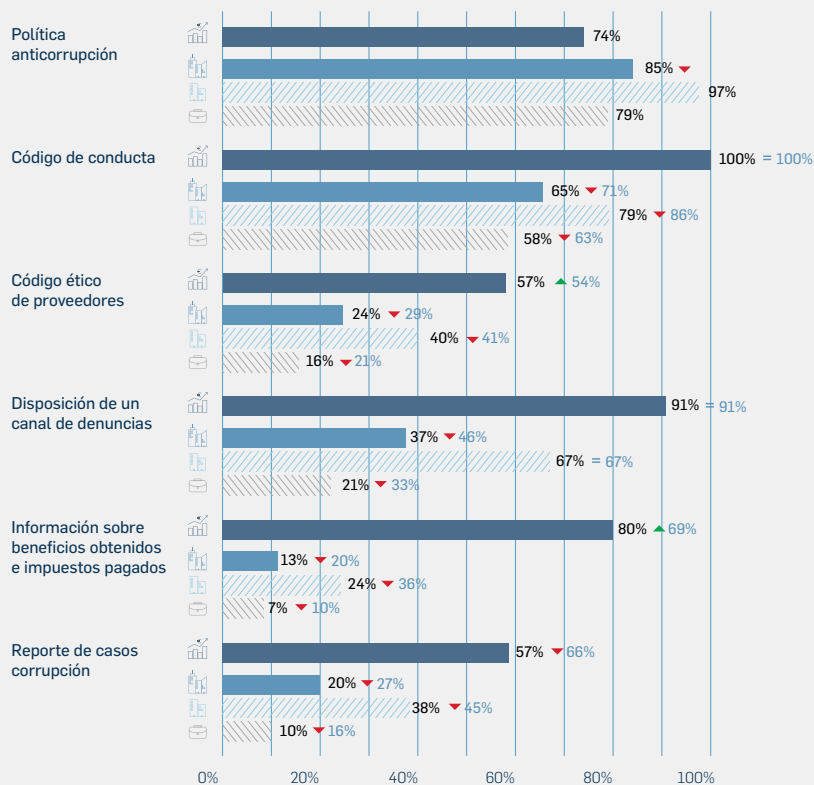


LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

El bloque de lucha contra la corrupción actualmente está siendo abordado por el 100% de las empresas del IBEX 35 a través del desarrollo de códigos de conducta, aspecto que en el caso de las empresas españolas adheridas a la iniciativa ha descendido del 71% en 2020 al 65% en 2021.

En este ejercicio, se ha integrado un nuevo indicador referente a la implementación de una política de anticorrupción en la empresa. Este aspecto está siendo trabajado en gran medida tanto por las entidades del IBEX 35 (74%), como por las empresas españolas consultadas (85%).

Sin embargo, en cuanto al reporte de información sobre beneficios obtenidos e impuestos pagados, para las empresas adheridas a la iniciativa este indicador cae a un 13% (20% en 2020), situándose en un 24% en el caso de las grandes empresas y en un 7% en el de las pymes, valores que llegaban al 36% y al 10% respectivamente el año anterior. Tendencia a la inversa respecto a las empresas del IBEX 35, donde este indicador aumenta de un 69% en 2020 a un 80% en 2021.



2. Science Based Targets, 2021. <https://sciencebasedtargets.org/> [Los datos de las infografías de Comunicando el Progreso 2020 que no están en este capítulo se encuentran en el capítulo 3: una llamada a la acción]

CONCLUSIONES

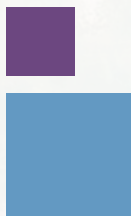
- 01.** El trabajo en materia de derechos humanos continúa siendo un gran reto para las empresas españolas del Pacto Mundial, donde solo el 13% de entidades cuenta con una política específica vinculada a los derechos humanos. Para reforzar el trabajo en este ámbito, los Principios 1 y 2 del Pacto Mundial de Naciones Unidas sientan las bases para que las empresas se comprometan a apoyar y respetar los derechos humanos, así como a no vulnerarlos. En 2021, celebramos el décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos³ y, tras este decenio, se refuerza la necesidad de que las empresas cuenten con una hoja de ruta clara y consistente que les permita abordar con responsabilidad y efectividad el trabajo sobre los derechos humanos.
- 02.** Es indispensable que las empresas españolas reafirmen su compromiso con las normas laborales a través de la inclusión de personas con discapacidad, la implementación de políticas de no discriminación o el impulso de programas de promoción de la salud y bienestar de los/as empleados/as. Los mayores retos los afrontan las pymes; en algunos casos menos del 50% de ellas reporta medidas en estas cuestiones. Apoyarse en las herramientas y guías disponibles será fundamental para definir acciones concretas que permitan a las pymes plantear objetivos ambiciosos en la materia.

3. Décimo aniversario de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: balance del primer decenio. UN Working Group on Business and Human Rights, 2021. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/decimo-aniversario-de-los-principios-rectores-sobre-empresas-y-derechos-humanos>



03. El bloque de medioambiente refleja avances positivos en casi todos los indicadores analizados tanto en las empresas del IBEX 35, como en las entidades españolas adheridas a la iniciativa. Esto indica el firme compromiso que existe con los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial sobre prevención de impactos, aumento de la responsabilidad y desarrollo de tecnologías que pongan en el centro al medioambiente. Sin duda, la reducción de emisiones, muy en línea con el establecimiento de objetivos climáticos basados en ciencia, marcará el camino a recorrer por las empresas en los próximos años.

04. En cuanto a la lucha contra la corrupción, por un lado, se observan determinados avances positivos en las empresas (creación de códigos de conducta, políticas de anticorrupción, disponibilidad de canales de denuncia u otros mecanismos de reclamación, etc). Sin embargo, cuando se analiza cómo trasladan las empresas estas cuestiones a su cadena de valor, se observa que aún afrontan importantes desafíos. La creación de un código ético de proveedores o la cuantificación de los casos de corrupción son cuestiones que aún necesitan ser impulsadas en mayor medida. En este sentido, el Pacto Mundial de Naciones Unidas, ha lanzado en 2021 el *Playbook "Unidos contra la corrupción: una guía para la acción colectiva contra la corrupción"*⁴, que ofrece a las empresas las pautas necesarias para estructurar proyectos colaborativos entre entidades de un mismo sector o ubicación geográfica, en línea con el Principio 10 del Pacto Mundial, relativo a la lucha contra la corrupción en todas sus formas.



4. Unidos contra la corrupción: una guía para la acción colectiva contra la corrupción. United Nations Global Compact, 2021. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/unidos-contra-la-corrupcion-una-guia-para-la-accion-colectiva-contra-la-corrupcion/>

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2021⁵

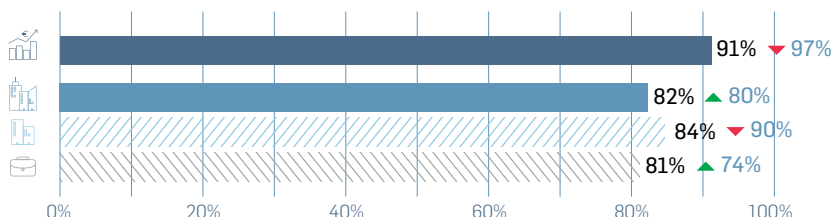


CONOCER

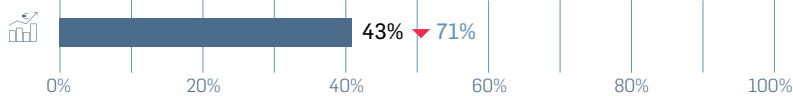
Gran parte de las empresas adheridas a la iniciativa que han participado en la consulta, así como la mayoría de las empresas del IBEX 35, afirman conocer los ODS. En este sentido, el compromiso con la consecución de los ODS aumenta entre las empresas españolas consultadas de un 80% en 2020 a un 82% en 2021. En el caso del IBEX 35, el dato reportado cae de un 97% a un 91%, sin embargo, un año más las entidades del IBEX 35 se encuentran altamente familiarizadas con la Agenda 2030.

Respecto al reporte del compromiso con la consecución de los ODS por parte de la alta dirección, este dato disminuye de manera sustancial entre las empresas del IBEX 35 en 2021, pasando de un 71% a un 43%.

Compromiso con la consecución de los ODS



Reporte del compromiso por parte de la alta dirección



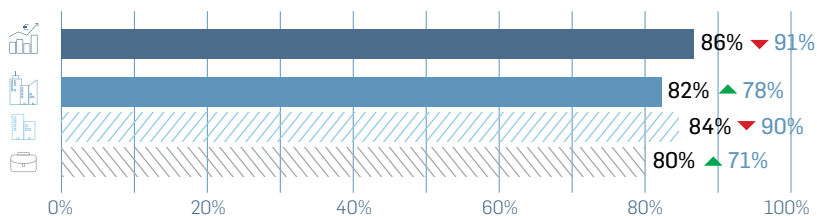
DEFINIR PRIORIDADES

La identificación de los ODS prioritarios para una organización es fundamental para estructurar sus estrategias de sostenibilidad sobre la Agenda 2030. De acuerdo con los datos reportados en 2021, el 86% de las empresas de IBEX 35 y el 82% de las empresas españolas consultadas identifican sus ODS prioritarios, por lo que se puede afirmar que la priorización de los ODS es una cuestión ampliamente trabajada por el entorno empresarial español.

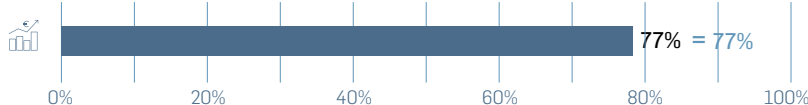
En este ejercicio, los ODS prioritarios para las empresas del IBEX 35 han sido los ODS 13: acción por el clima (77%), ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico (74%) y ODS 9: industria, innovación e infraestructura (54%). En el caso de las empresas españolas adheridas a la iniciativa, los ODS priorizados han sido los ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico (52%), ODS 5: igualdad de género (47%) y ODS 3: salud y bienestar (45%). En ambos casos, las prioridades se mantienen en el mismo grupo de ODS respecto a 2020.

Por otra parte, el reporte de información referente a la contribución de las empresas del IBEX35 sobre la consecución de los ODS priorizados no varía entre 2020 y 2021, manteniéndose en el 77%.

Identificación de ODS prioritarios



Explicación sobre cómo contribuye a su consecución

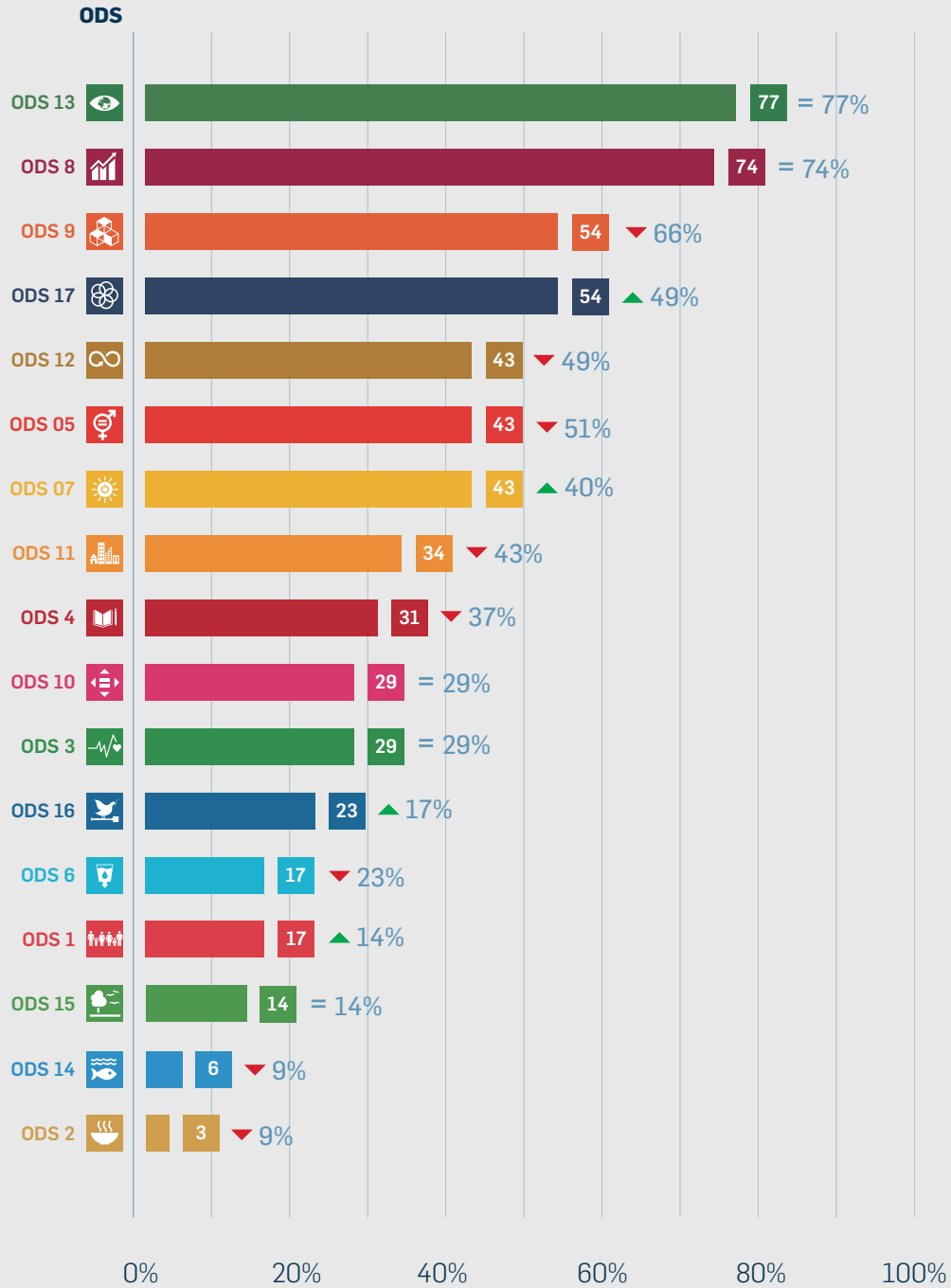


5. El análisis de la integración y reporte de la Agenda 2030 se basa en los cinco pasos de la metodología SDG Compass, el principal marco de referencia para guiar a las empresas en la consecución de los Objetivos de la Agenda. Para más información: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

LOS ODS PRIORITARIOS

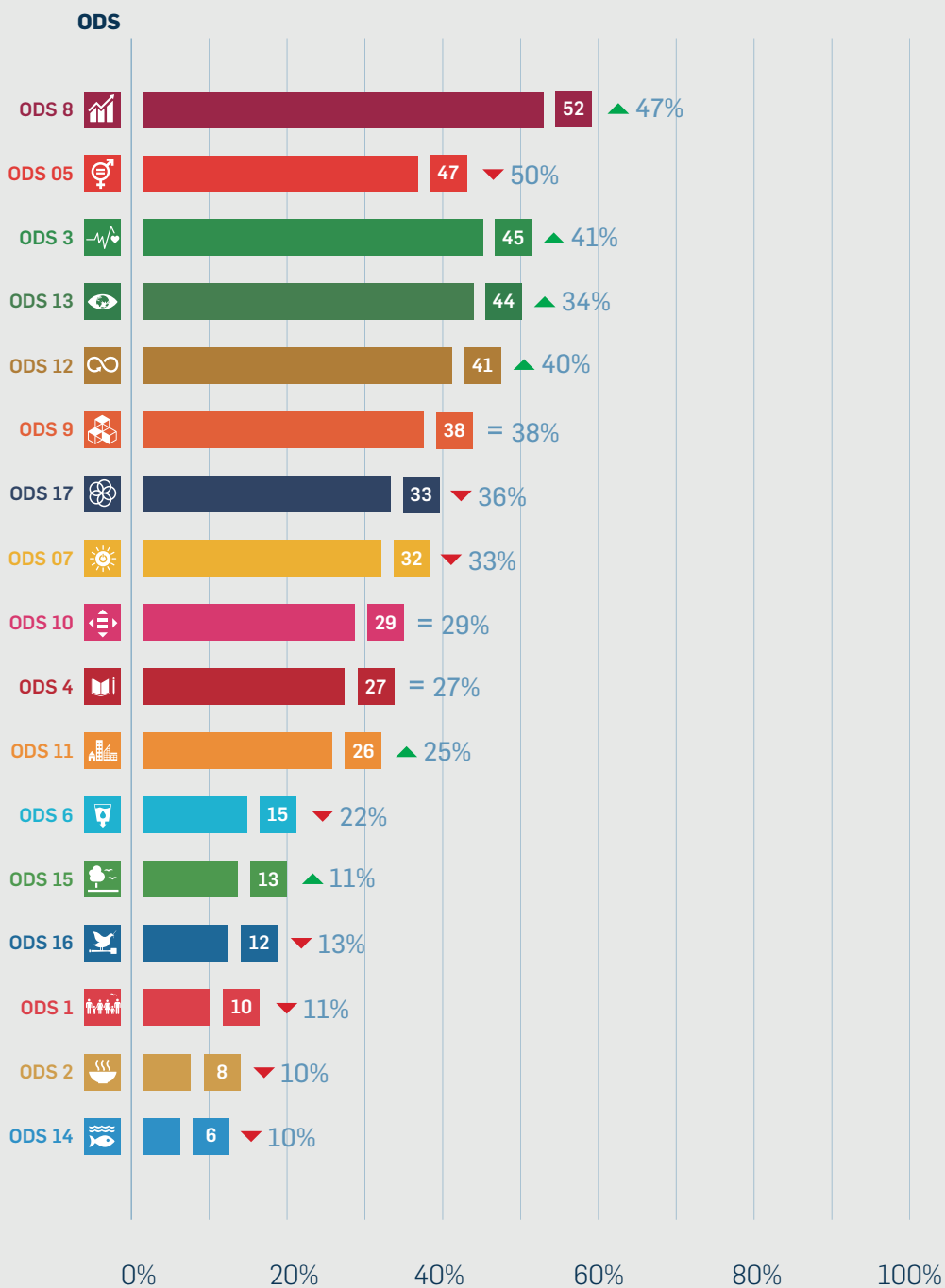
IBEX 35

▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



Empresas españolas del Pacto Mundial

▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



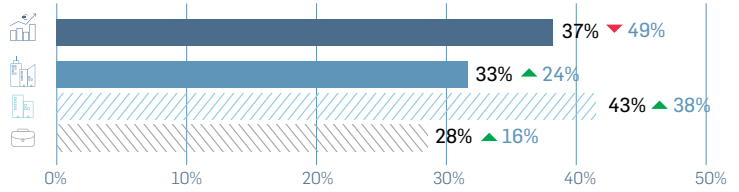


ESTABLECER OBJETIVOS

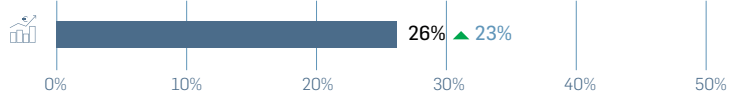
En 2020 las empresas ya reconocían que el establecimiento de objetivos medibles y cuantificables era una de las áreas menos trabajadas, tanto por el IBEX 35 como por las empresas españolas consultadas. En 2021, este dato cae de un 49% a un 37% en el caso del IBEX 35, sin embargo, entre las entidades españolas adheridas a la iniciativa, la media sube de un 24% a un 33%.

En cuanto a la medición de avances sobre los compromisos establecidos, en 2021 las empresas del IBEX35 reportan avances, y un 26% de ellas afirman estar trabajando en ello.

Establecimiento de compromisos medibles y cuantificables



Medición de avances con respecto a estos compromisos

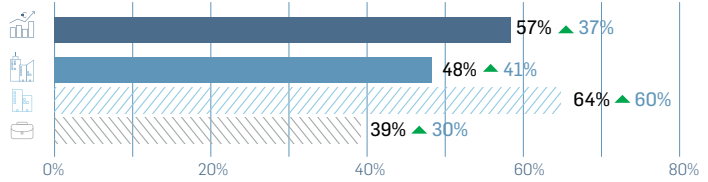


INTEGRAR

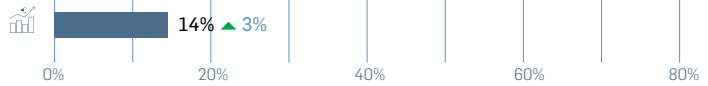
Respecto a la integración de los ODS en las estrategias empresariales y cultura organizacional, el establecimiento de alianzas adquiere un rol fundamental. En 2021, la generación de alianzas para la consecución de la Agenda 2030 aumenta considerablemente entre las empresas del IBEX 35, pasando de un 37% a un 57%. Este valor también crece en el caso de las empresas españolas consultadas (48%), siendo las pymes las que más refuerzan su trabajo en este ámbito al pasar de un 30% en 2020 a un 39% en 2021.

En cuanto a la formación de la plantilla en materia de ODS, los datos son también alentadores, en 2021 el 14% de las empresas del IBEX 35 reportan estar formando a sus empleados y empleadas sobre los ODS, frente al 3% registrado en 2020. Sin embargo, este ámbito continúa ubicándose entre los menos trabajados actualmente.

Establecimiento de alianzas para la consecución de los ODS



Formación específica de ODS a la plantilla

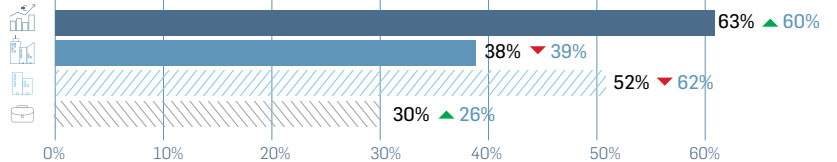


REPORTAR

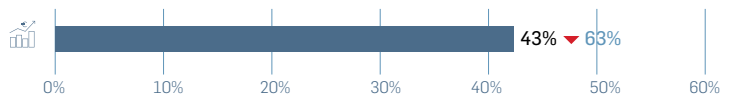
Para afianzar el trabajo de las empresas en materia de ODS, paralelamente a las acciones implementadas, debe desarrollarse una estrategia de comunicación y reporte de los avances logrados año a año. El reporte de buenas prácticas sobre los ODS permite analizar cómo avanzan las empresas sobre este paso, en 2021 este indicador alcanza el 63% para el IBEX 35 y el 38% para las entidades españolas adheridas a la iniciativa.

Vincular el reporte sobre los ODS con otros marcos de referencia en materia de sostenibilidad puede ayudar a las empresas a comunicar de manera más estructurada sus avances en la materia. En 2021, el 43% de las empresas del IBEX 35 estableció una correlación entre sus asuntos materiales, estándares GRI (Global Reporting Initiative)⁶ prioritarios o apartados de sus informes y memorias de sostenibilidad con los ODS.

Reporte de buenas prácticas referentes a ODS



Correlación entre indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de memoria, con los ODS



6. Universal Standards, setting a new global benchmark for Sustainability Reporting. GRI, 2021. <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/universal-standards/>

CONCLUSIONES

01. **Gran parte de las empresas españolas se encuentran familiarizadas con los ODS. Sin embargo, el compromiso empresarial de las empresas españolas consultadas y del IBEX 35 en la consecución de la Agenda 2030 todavía es algo inestable.** Este año, llama especialmente la atención la caída del reporte del compromiso de la alta dirección de las empresas del IBEX 35 con los ODS. Sin un compromiso firme y estructurado que se traslade a todos los niveles de gestión de la empresa, la contribución a los ODS se vuelve inconsistente en el tiempo e ineficiente.

02. **En 2021, los Objetivos prioritarios, tanto para las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, como para las empresas del IBEX 35, continúan siendo los mismos que ya lideraban el ranking en 2020.** En el caso de las empresas españolas adheridas a la iniciativa, priorizan el trabajo decente y crecimiento económico (ODS 8), mientras que en el caso de las empresas del IBEX 35, la acción por el clima (ODS 13) ocupa el primer puesto. Sin embargo, de manera general, los mayores retos aún residen en el trabajo en línea con el ODS 2: hambre cero y el ODS 14: vida submarina, siendo menos priorizados por ambos grupos de empresas.

03. **Un año más, se identifica un ámbito de mejora tanto en lo que respecta al establecimiento de compromisos y objetivos cuantificables, como en la medición de los avances alcanzados y reportados sobre los ODS.** Las empresas del IBEX 35 mejoran sus mecanismos de seguimiento y medición sobre las acciones implementadas en línea con los ODS, sin embargo, el porcentaje de empresas comprometidas con esta cuestión continúa siendo especialmente bajo (26%). La participación en iniciativas que ayuden a las empresas a reforzar sus conocimientos y trabajo en la Agenda 2030, como el *SDG Ambition Accelerator*⁷ del Pacto Mundial (programa centrado en guiar a las empresas en su trayectoria hacia a contribución a la Agenda 2030), será clave para lograr mejoras y avances significativos en la materia.

7. SDG Ambition Accelerator. United Nations Global Compact, 2021. <https://unglobalcompact.org/take-action/sdg-ambition>



04. La formación de la plantilla en ODS es nuevamente el aspecto menos trabajado entre las empresas del IBEX 35. Si bien en 2021 aumenta, el porcentaje de empresas que lo reporta continúa siendo muy bajo (14%). La implementación de estrategias de formación y sensibilización a la plantilla sobre los ODS permite a las empresas establecer objetivos comunes dentro de la organización, de manera que cada área y departamento conozca cómo contribuye y puede contribuir a la Agenda 2030 para generar un mayor impacto como organización, alcanzando así el liderazgo colectivo.

05. El reporte de buenas prácticas referentes a la contribución de las empresas sobre los ODS actúa como un mecanismo de comunicación efectivo para las empresas. Cada vez más entidades comparten sus buenas prácticas en la materia a través de diferentes canales como sus memorias de sostenibilidad, páginas web, boletines de comunicación o plataformas externas como COMparte⁸, plataforma desarrollada e impulsada desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, donde las empresas adheridas a la iniciativa pueden publicar sus buenas prácticas vinculadas a los cuatro bloques de Principios de la iniciativa y a los 17 ODS.



8. COMparte, plataforma de buenas prácticas en sostenibilidad. Pacto Mundial de Naciones Unidas España, 2019. <https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte1>





3

AVANCES Y RETOS EN ÁMBITOS CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD

- IGUALDAD DE GÉNERO
- CAMBIO CLIMÁTICO Y ECONOMÍA CIRCULAR
- RECUPERACIÓN SOSTENIBLE

AVANCES Y RETOS EN ÁMBITOS CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD

En 2021, el cambio climático y la igualdad de género continúan posicionándose como dos líneas de trabajo altamente priorizadas por las empresas del IBEX 35 y por las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas España.

En este sentido, el trabajo sobre el ODS 13: acción por el clima se ve reforzado a través de la iniciativa *Science Based Targets (SBTi)*, impulsando el establecimiento de objetivos cuantificables y compromisos empresariales enfocados en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Además, en el marco de la acción por el clima, el ODS 12: producción y consumo responsables continúa ejerciendo un papel protagonista en torno a la integración de estrategias de economía circular en toda la cadena de valor de las empresas.

El reporte sobre el ODS 5: igualdad de género, pone de manifiesto cuestiones urgentes a impulsar como la reducción de la brecha de género o una mayor representación de las mujeres en todos los niveles de gestión de las organizaciones. Para esto, los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)⁹ y la primera edición de la iniciativa internacional *Target Gender Equality (TGE)*¹⁰, impulsada desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas, han tenido un impacto muy positivo sobre el trabajo de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial.

Por otra parte, tras la pandemia de la COVID-19, la recuperación de la economía española se ha convertido en una cuestión prioritaria. El impacto y secuelas que la pandemia ha dejado en todos los niveles (económico, social y ambiental), han puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar proyectos que permitan afrontar esta crisis, repensando los negocios y planteando estrategias de recuperación basadas en la sostenibilidad y resiliencia de las empresas. Para esto, los Fondos Europeos de Recuperación (Fondos Next Generation) cobran un papel crucial, representando un impulso para garantizar una reconstrucción de la economía española que integre la sostenibilidad e intensifique la contribución de las empresas a la consecución de la Agenda 2030.

9. Women's 1. Women's Empowerment Principles, 2020. <https://www.weps.org/>

10. Target Gender equality. United Nations Global Compact, 2020. <https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género, como derecho humano fundamental, continúa siendo una cuestión urgente a abordar y el sector privado cumple un rol fundamental en su consecución. Para hacer frente a los desafíos de la igualdad de género en todos los niveles de gestión de las empresas, hace falta un compromiso global y local. En este escenario, el ODS 5: igualdad de género, asume un papel crucial en las estrategias empresariales, principalmente a través de la meta 5.5, que exige una representación, participación y liderazgo igualitario de las mujeres en los negocios a nivel mundial.¹¹

El Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha en 2020 el programa internacional *Target Gender Equality (TGE)*, inspirado en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), con el fin de aumentar la representación y liderazgo de las mujeres en todos los niveles de gestión de las empresas. Un año después, la iniciativa ha impulsado el compromiso de las empresas españolas consultadas con la igualdad de género.



RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS

A pesar de los avances alcanzados, aún existen numerosos retos a los que las empresas deben hacer frente en materia de igualdad de género. A continuación, se presentan algunos de ellos:



Pobreza agravada por la COVID-19

El brote del coronavirus ha intensificado las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde ámbitos como la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social. Las mujeres entre 25 y 34 años tienen un 25% más de probabilidades que los hombres en la misma franja de edad de vivir en la pobreza extrema. Sumado a esto, 740 millones de mujeres trabajan en la economía informal, lo que las expone aún más a esta situación.¹²

Poder de decisión en el ámbito empresarial¹³

De acuerdo con el Índice de Igualdad de Género 2021, a pesar de los avances observados en los últimos diez años en materia de empoderamiento femenino en España, **la proporción de mujeres que ocupan un cargo en juntas directivas de empresas cotizadas y en consejos de administración continúa siendo baja (31%)**, encontrándose apenas por encima de la media europea. Mientras tanto, el porcentaje de hombres que actualmente ocupan estos cargos es del 69%.¹⁴



11. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Naciones Unidas, 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

12. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women. United Nations, 2020. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_apr_2020_updated.pdf

13. Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality, 2021. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/ES>

14. El índice de igualdad de género es una herramienta importante para la elaboración de políticas y permite medir los avances en igualdad de género en la UE a lo largo del tiempo. Cada año, otorga una puntuación de 1 a 100 a la UE y a los Estados miembros. Una puntuación de 100 significaría que un país ha alcanzado plena igualdad entre mujeres y hombres. Las puntuaciones se basan en las brechas entre mujeres y hombres y los niveles de éxito en seis dimensiones principales: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, así como en sus subdimensiones. El índice incluye dos ámbitos adicionales: violencia contra mujeres y desigualdades interseccionales.



Desigualdad en la asignación de responsabilidades

En 2020, el 37% de las mujeres en España de entre 20 a 64 años se encontraban fuera del mercado laboral por atender responsabilidades y cuidados del hogar, frente al 4,8% de los hombres en esta situación¹⁵. Este escenario acentúa problemáticas globales como los conocidos "suelo pegajoso" y "techo de cristal", realidades que se deben abordar y para las que el compromiso empresarial será indispensable.

¿Cómo están trabajando las empresas españolas en materia de igualdad de género?

Las memorias o informes de sostenibilidad son una excelente herramienta para evaluar cómo las empresas están trabajando y mejorando en cuestiones de género.

Tras un primer análisis, los resultados muestran que, si bien el ODS 5: igualdad de género continúa siendo uno de los ODS identificados como prioritarios para las empresas españolas, este ODS ha descendido un puesto en el orden de prioridades tanto de las empresas del IBEX 35 como de las empresas españolas consultadas.

No obstante, analizando el grado de aplicación de aquellos Principios del Pacto Mundial intrínsecamente relacionados con la igualdad de género, se observa que las políticas y medidas relativas a la no discriminación constituyen un estándar para todas las empresas del IBEX 35 (100%) y para la mayoría de las empresas españolas del Pacto Mundial consultadas (71%), observándose en este último caso un ligero descenso en comparación con el ejercicio anterior (80%).

Además, respecto a las medidas de conciliación familiar y laboral, no se observan variaciones significativas frente a los resultados de 2020; el 91% de las empresas del IBEX 35 ya priorizan esta cuestión, lo mismo ocurre en el caso del 72% de las entidades españolas consultadas (79% grandes empresas y 67% pymes). Estos resultados están directamente vinculados con las medidas establecidas en respuesta a la necesidad y urgencia de adaptación al teletrabajo generada por la pandemia de la COVID-19. Además, se espera que tras el primer año de aplicación del Real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, estas prácticas de conciliación continúen afianzándose en el nuevo escenario empresarial.¹⁶



15. Indicadores de Desarrollo Sostenible-ODS 5 Igualdad de Género. Eurostat, 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/gender-equality>

16. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE, 2020. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043.pdf>

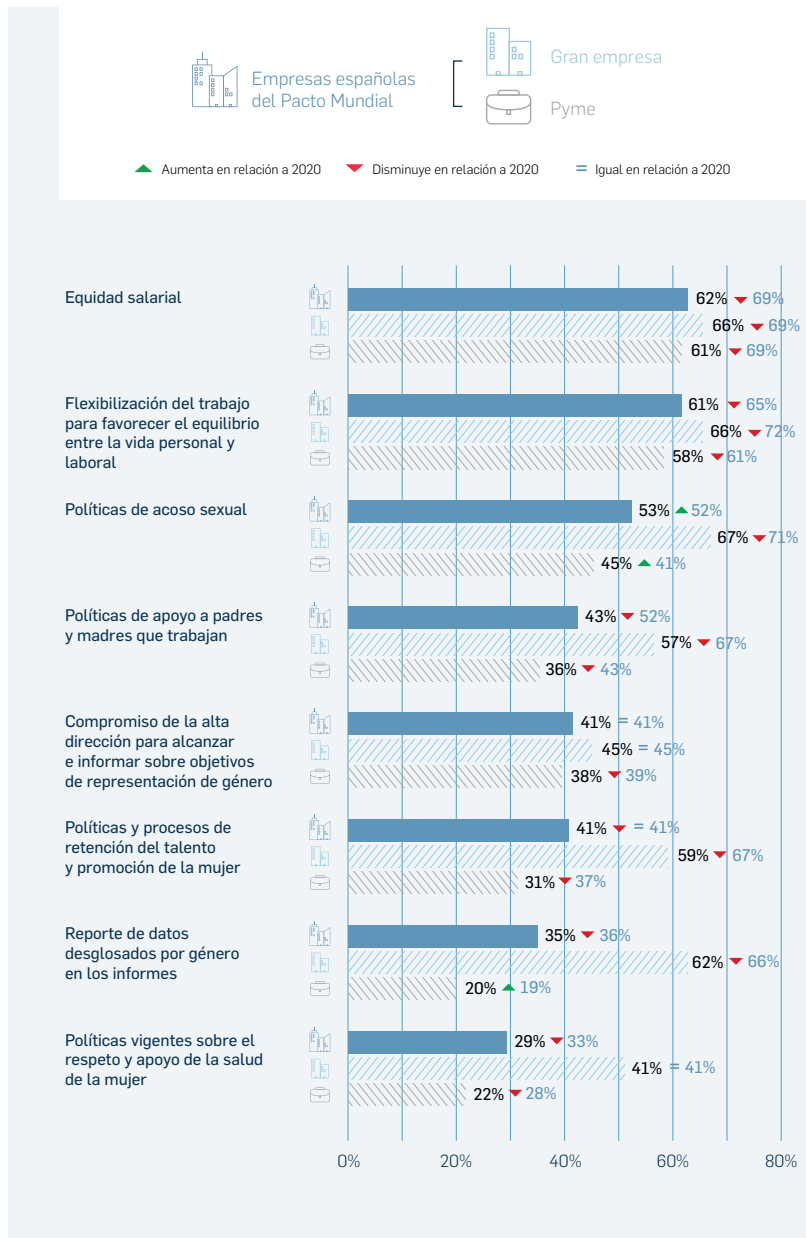
Principales indicadores de progreso sobre la materia

Como se recogía en la publicación anterior, para alcanzar la igualdad de género en todos los niveles de gestión, se debe comenzar por una estrategia empresarial que refleje expresamente el compromiso establecido desde la alta dirección con la materia. En este sentido, el 83% de las entidades españolas consultadas (87% de las grandes empresas y 81% de las pymes) afirma estar integrando la igualdad de género en sus estrategias y planes de sostenibilidad. Estos indicadores reflejan un importante compromiso por parte del sector privado español, impulsado en gran medida por los avances de la legislación española en lo que respecta a planes de igualdad y normativas en igualdad de trato y retribución entres mujeres y hombres.¹⁷

83%
de las entidades españolas consultadas afirma estar integrando la igualdad de género en sus estrategias y planes de sostenibilidad.

Acciones priorizadas por las empresas españolas consultadas para avanzar en materia de igualdad de género

Respecto a las acciones implementadas para avanzar en igualdad de género, más de la mitad de las empresas españolas consultadas reflejan a través de sus respuestas que sus prioridades en la materia recaen sobre actividades vinculadas con la equidad salarial (62%), la flexibilización del trabajo (61%) y el desarrollo de políticas frente al acoso sexual en las empresas (53%). Sobre el reporte de datos desglosados por género, aún existe una amplia diferencia entre grandes empresas (62%) y pymes (20%).



17. Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE, 2019. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

MAPFRE

La estrategia de diversidad de MAPFRE, que han denominado Inclusión para el crecimiento, parte de la idea de que la diversidad es una oportunidad para el crecimiento sostenible, más allá de un simple ámbito que la empresa deba gestionar. Tiene los siguientes objetivos generales en materia de diversidad de género:

- Consolidar un entorno laboral en el que se aproveche todo el talento femenino disponible en la organización.
- Reducir/eliminar las brechas de género que se hayan identificado.
- Incrementar el número de mujeres en puestos de nivel dirección.

En el año 2019 adquirieron un compromiso público que era que en 2021 el 45% de las vacantes de puestos de responsabilidad sean ocupadas por mujeres. En lo que va de año, un total de 219 vacantes de responsabilidad han sido cubiertas por mujeres, que representan el 47,4% del total de las vacantes de responsabilidad cubiertas. Para alcanzar el compromiso adquirido, han llevado a cabo numerosas acciones:

- "Conversaciones para el Liderazgo", con las que dan visibilidad al talento femenino
- Programa de Desarrollo de Liderazgo femenino
- Promoción de espacios de diálogo y reflexión para identificar las barreras internas y externas que interfieren el desarrollo profesional de las mujeres
- Creación de Redes de liderazgo femenino en los principales países donde MAPFRE tiene presencia.
- Acciones para eliminar la brecha salarial que se pueda dar en algunos colectivos.
- Elaboración de un catálogo de medidas de igualdad (selección, promoción, formación, comunicación y retribución) que está implantado a nivel global.

Para dar visibilidad a su compromiso, en 2020 firmaron los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU.

[Más información](#)



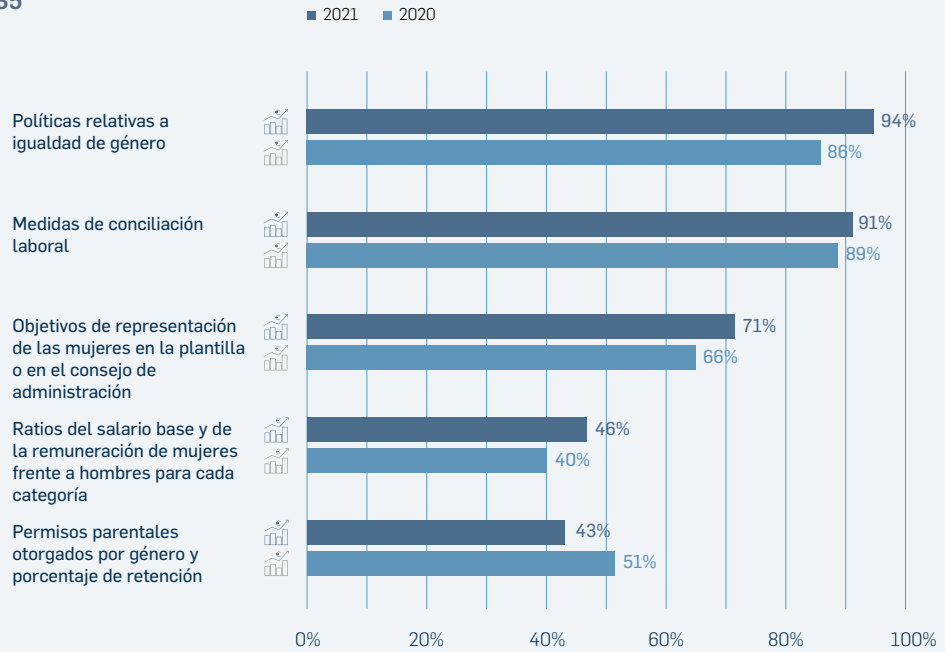
Finalmente, comparando los datos de la consulta con los resultados del ejercicio anterior, se aprecia que, en general, el grado de implementación de acciones en materia de igualdad de género ha disminuido. En este sentido, se observa principalmente un retroceso en la aplicación de medidas relacionadas a las políticas de apoyo a padres y madres que trabajan (permisos parentales y cuidado de niños y niñas), pasando de un 52% de las empresas consultadas en 2020 a un 43% en 2021. Por otro lado, la aplicación de políticas y procesos centrados en la retención y promoción de las mujeres también refleja un leve descenso, pasando del 48% de empresas en 2020 al 41% en 2021. En un escenario más optimista, se observa un incremento en la aplicación de políticas de acoso sexual en el sector de las pymes, de un 41% de empresas consultadas en 2020 a un 45% en 2021.

Por otro lado, tras un análisis de la información extraída de las memorias e informes de sostenibilidad de las empresas del IBEX 35, se aprecia un avance sobre las medidas reportadas en materia de igualdad de género respecto al año anterior. El 94% de ellas ya cuenta con políticas relativas a la igualdad de género en la empresa. No obstante, aún se observa que menos de la mitad de las empresas del IBEX 35 reportan sobre cuestiones como la brecha salarial y permisos parentales otorgados por género.

94%

de las empresas del IBEX 35 ya cuentan con políticas relativas a la igualdad de género.

Avances en la implementación de medidas de igualdad de género por las empresas del IBEX35

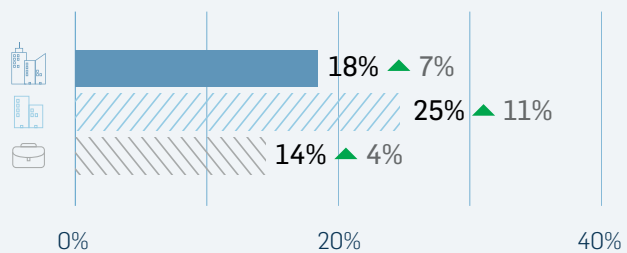


Empoderamiento de la mujer: igualdad de género en todos los niveles de gestión

En la primera edición de la TGE, llevada a cabo en más de 19 países entre 2020 y 2021, participaron más de 300 empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas a nivel global. España fue el país con la mayor participación empresarial registrada con un total de 42 entidades inscritas.

Más de 5.700 empresas de todo el mundo ya han firmado la declaración de apoyo a los WEPs, comprometiéndose con el liderazgo y la mejora continua en materia de igualdad de género, de estas empresas, más de 170 son españolas¹⁸. El 18% de las empresas españolas consultadas (25% grandes empresas y 14% pymes) han firmado esta declaración, lo que refleja un incremento del compromiso empresarial frente al 2020, donde únicamente el 7% de las empresas españolas consultadas asumían este compromiso (11% de grandes empresas y 4% de pymes).

Empresas españolas consultadas que han firmado la declaración de apoyo desde la alta dirección sobre los Principios de Empoderamiento de las mujeres (WEPs)



18. Empresas firmantes de los WEPs a diciembre de 2021. Women's Empowerment Principles, 2021. <https://www.weps.org/companies>

TAISI

Fruto de la voluntad y perseverancia de la Dirección de la empresa y en coherencia con sus valores y compromiso con los Derechos Humanos, en 2020 y 2021 han llevado a cabo desde TAI SI actuaciones de profundo contenido y amplio impacto que muestran su progreso en materia de igualdad de género:

- Participación en la iniciativa TGE de Pacto Mundial (marzo 2020 - marzo 2021), declarando su apoyo a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) en el mundo.
- Mediante el programa TGE han conseguido: Identificar fortalezas y ámbitos de mejora en su desempeño de igualdad de género; recibir formación para fortalecer la representación y liderazgo de las mujeres y establecer objetivos ambiciosos y realistas.
- Realización de autoevaluaciones en julio 2020 y julio 2021, mediante la herramienta WEP del programa, obteniendo un resultado de 80% y 83% respectivamente (nivel "liderazgo").
- Renovación en marzo 2020 de su DIE ante el Ministerio de Igualdad.
- Renovación en noviembre 2020 de su Certificado Gestión Conciliación con valoración de medidas por las personas de 4,5 sobre 5.

- Implantación del Registro Retributivo en abril 2021, según legislación sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, resultando la relación porcentual media de valores:

- Grupo profesional de técnicos: 99,6%.
- Grupo profesional personal obrero oficina industria: 93,5%.

En TAI SI trabajan para alcanzar una brecha salarial CERO en toda la empresa.

- Implantación del Plan de Igualdad 2021, previa elaboración del diagnóstico de situación, con participación de las personas empleadas y con valoración de la igualdad de 3,8 sobre 5.

- Representación de mujeres: Consejo Administración 50%; Comité Dirección 67%.

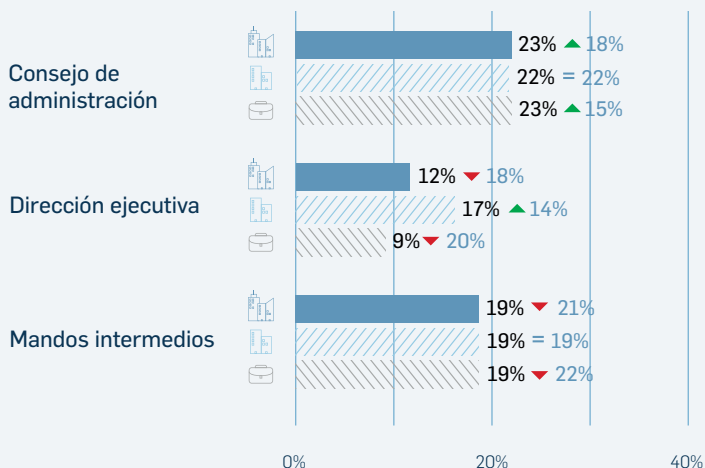
En TAI SI visualizan con optimismo su futuro en igualdad de género.

[Más información](#)



Establecimiento de objetivos públicos de las empresas españolas consultadas frente a la representación de mujeres en los diferentes niveles de gestión

También se aprecia que, un año más, las empresas españolas reafirman su compromiso desde la alta dirección por alcanzar la igualdad de género en todos los niveles de gestión. El 54% de las empresas españolas consultadas afirman estar comprometidas con el establecimiento de objetivos públicos para alcanzar una representación de género equilibrada en sus organizaciones.



CAIXA BANK

CaixaBank cuenta con el programa de diversidad Wengage, un proyecto transversal desarrollado por personas de todos los ámbitos de CaixaBank basado en la meritocracia y en la promoción en igualdad de oportunidades, que trabaja para fomentar y visualizar la diversidad de género, funcional y generacional. Wengage incluye medidas internas para fomentar la flexibilidad y la conciliación, para visibilizar la diversidad y para reforzar el rol de la mujer, con programas de formación o los planes de mentoring femenino.

Cuentan con un 41,4% de mujeres en posiciones directivas, y con un 40% de mujeres en el Consejo de Administración, uno de los porcentajes más altos del sector.

Wengage también desarrolla iniciativas a nivel externo para los clientes y la sociedad, basándose en impulsar la diversidad e igualdad de oportunidades en tres ámbitos de actuación: liderazgo y emprendimiento, innovación y educación y deporte.

Gracias a este compromiso, ha sido reconocida como la mejor entidad del mundo en igualdad de género según el índice internacional de Bloomberg 2021. Además, ha sido reconocida por la Fundación Másfamilia con la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable).

CaixaBank está adherida al programa internacional Target Gender Equality y al Women's Empowerment Principles, de Naciones Unidas; o al Charter de la Diversidad. Además, es una de las entidades adheridas a la Alianza STEAM por el talento femenino "Niñas en pie de ciencia", una iniciativa liderada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional para impulsar las vocaciones STEAM en las niñas y los jóvenes.

[Más información](#)



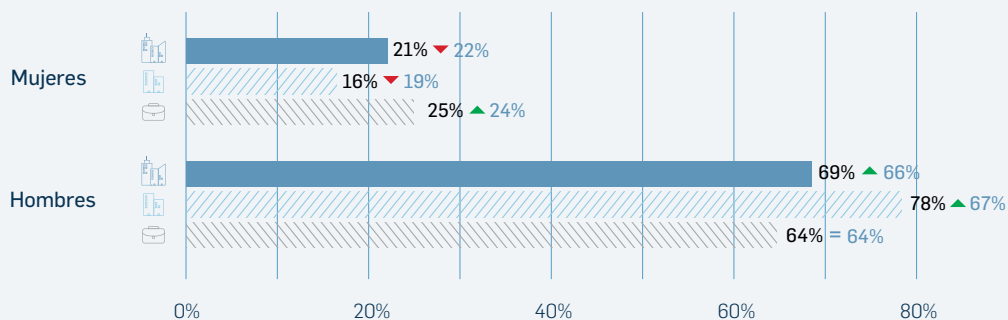
Sin embargo, respecto a la composición de los equipos directivos, solo el 21% de las empresas españolas consultadas afirma que el cargo más alto de la organización corresponde a una mujer (16% de grandes empresas y

25% de pymes), sin apreciarse variaciones significativas respecto al año anterior e identificándose la figura del hombre como máximo representante para el 69% de las empresas (78% de grandes empresas y 64% de pymes).

Representación de género en la dirección ejecutiva de las empresas españolas consultadas



▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



Conclusiones y recomendaciones para mejorar el reporte y avanzar

A grandes rasgos, se puede concluir que, si bien continúan apreciándose avances respecto al desarrollo de políticas y compromisos sobre igualdad de género en las empresas españolas, aún queda camino por recorrer para que éstas den el paso del compromiso a la acción. En este sentido, la igualdad de género requiere de la atención urgente a nivel global y, en línea con las palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, es importante situar el liderazgo y las contribuciones de las mujeres en el centro de la resiliencia y de la recuperación socio-económica.¹⁹

A continuación, se recogen algunas recomendaciones para impulsar el trabajo de las empresas españolas sobre la igualdad de género:

- **Formalizar una declaración de compromiso con la igualdad de género** liderado por la alta dirección que se traslade a todos los niveles de gestión de la empresa y sea comunicado con transparencia dentro y fuera de la compañía, llegando a todos los grupos de interés.
- **Acompañar estos compromisos con objetivos específicos, medibles y cuantificables con límites de tiempo**, para evaluar la evolución y cumplimiento de las metas establecidas por la organización.
- **Reforzar el reporte de información cualitativa** sobre planes y políticas de igualdad, medidas de conciliación, permisos parentales, equidad salarial y sensibilización en la materia con indicadores cuantitativos de seguimiento desglosados por género, edad, cargo o cualquier otra categoría relevante en función de la actividad reportada.



19. Naciones Unidas, 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=bA-CN7c45EM&t=151s>

TRIBUNA



TRIBUNA ONU MUJERES

*María Noel Vaeza,
Directora Regional de ONU Mujeres para
las Américas y el Caribe*

Fotografía: ONU Mujeres / Dzilam Méndez

Sector privado: un aliado fundamental para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género

La misión de ONU Mujeres -lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres- es un trabajo que requiere acciones en muchos frentes.

Uno de esos frentes es el sector privado. Por su capacidad para adaptarse a los cambios, y las exigencias de clientes que reclaman empresas cada vez más responsables con la sociedad, el sector privado es hoy un actor fundamental para lograr cambios esenciales.

Esto es particularmente importante en estos tiempos pandémicos que vivimos. Según datos de la CEPAL, durante el 2020 el PIB regional se contrajo en 7,1%, lo que habría llevado al cierre de 2,7 millones de empresas en la región, la mayoría microempresas con una fuerza laboral conformada principalmente por mujeres.

Las mujeres, además, han enfrentado una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, y participan sectores económicos con mayor riesgo, como el comercio, la manufactura, el turismo y el trabajo doméstico remunerado.

El cierre de fronteras ha afectado fuertemente al sector exportador y el impacto ha sido particularmente severo en el sector de textiles, confecciones y calzado (caída del 23% entre 2019 y 2020), cuya proporción de mujeres supera a la de los hombres (67% versus 33% respectivamente).

También el sector de servicios, particularmente el turismo (caída de 61,5% entre 2019 y 2020), que no solo es un sector feminizado (58% de mujeres versus 42% de hombres), sino que además es el sector que más peso tiene en el empleo exportador de las mujeres (16,2% del empleo total exportador de las mujeres).

La propia CEPAL estima que toda esta situación, más otras injusticias preexistentes agravadas por la pandemia, han significado un retroceso de hasta 18 años en participación laboral de las mujeres. Como ven, el sector privado, puede aportar mucho para remediar esta situación.





Trabajar en Igualdad de Género es trabajar en desarrollo sostenible, es trabajar para construir un mundo mejor, con más oportunidades para todas las personas. Además de ser un derecho humano, la igualdad de género es hoy día también un imperativo para los negocios.

Un imperativo que tiene, además, todas estas ventajas:

- La igualdad de género mejora la productividad nacional y el rendimiento económico.
- Las empresas con fuerzas de trabajo diversas son:
 - 22% más productivas;
 - 27% más rentables;
 - 39% más de satisfacción de clientes.
- Más capacidad para atraer y retener talento (un 40% más de productividad por trabajador/a).
- Mejora la reputación organizacional.

En ONU Mujeres consideran esencial ese vínculo con el sector privado como eje estratégico para avanzar hacia sociedades más inclusivas e igualitarias y tienen una plataforma guía muy clara y concreta: los principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés).

Los WEPs son una guía para que las empresas incorporen la perspectiva de género en su gestión: en el lugar de trabajo, en su cadena de valor y en la comunidad. Incorporar más mujeres a las empresas no es solo una cuestión de justicia, también es buen negocio.

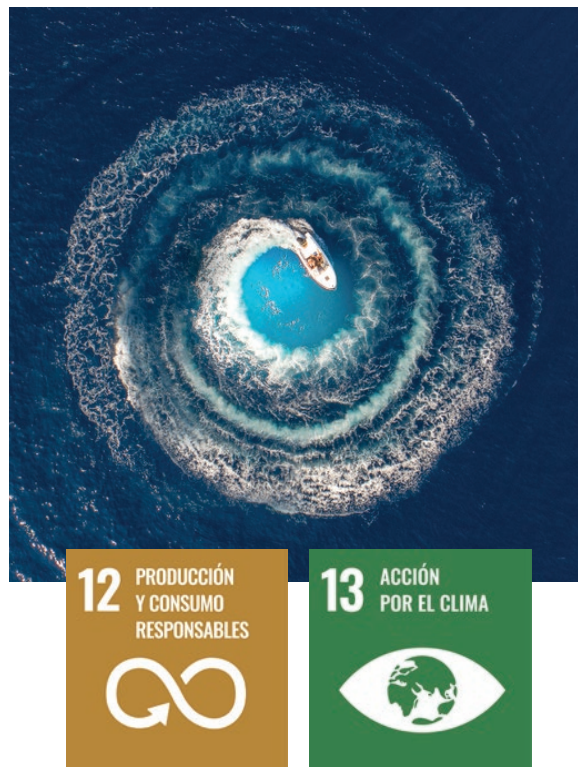


CAMBIO CLIMÁTICO Y ECONOMÍA CIRCULAR

El aumento de la temperatura global, la sobreexplotación de recursos, la contaminación ambiental y la pérdida de biodiversidad son solo algunos impactos derivados del ineficiente e insostenible modelo económico actual.

El calentamiento global aumenta a un ritmo mucho más acelerado de lo previsto, convirtiéndose en uno de los mayores desafíos para la humanidad. La extracción de recursos se ha triplicado desde 1970.²⁰ Si se mantiene el modelo de vida actual, junto con el constante crecimiento de la población, no tendremos recursos suficientes para satisfacer las necesidades de las futuras generaciones.²¹ El ODS 13: acción por el clima, dentro de la Agenda 2030, pretende introducir el cambio climático como una cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil; mientras que el ODS 12: producción y consumo responsables se enfoca en garantizar modelos de consumo y producción sostenibles.

El sector privado, a través de estrategias para reducir las emisiones de CO₂, el impulso hacia energías renovables, la innovación para desarrollar tecnologías menos intensivas en emisiones que permitan la descarbonización y, su determinación por transitar hacia modelos de producción y consumo más circulares, puede impulsar el cambio sistémico que se necesita.



RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS

Son muchos los retos ambientales que las empresas deben abordar, a continuación, se señalan los más destacados, ligados a la descarbonización y a la transición hacia una economía circular.

Gestión de la cadena de valor

Comprender la cadena de valor, identificar puntos críticos y definir una agenda común para abordar las prioridades identificadas será clave para entender el impacto ambiental de una actividad y avanzar hacia la sostenibilidad. Hasta ahora, las emisiones de alcance 3 han sido las menos incluidas en los análisis de huella de carbono, tanto por su dificultad de medición, como por la dependencia de partes externas a la organización para su medición. Un gran reto es su correcta cuantificación y el establecimiento de planes de reducción conjuntos entre todas las partes interesadas involucradas.





Presión normativa

El desarrollo de normativas asociadas al medioambiente durante los últimos años, tanto a nivel nacional como europeo, está marcando la transición hacia modelos económicos más circulares, menos intensivos en carbono y más sostenibles. Además, ciertas normativas exigen al sector privado reportar cuestiones ambientales concretas. Es el caso de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética de España que establecerá, para ciertas empresas, la obligación de calcular y publicar la huella de carbono junto con un plan de reducción de emisiones, el cual deberá incluir un objetivo cuantificado de reducción y las medidas para su consecución.

Demanda creciente de información para los grupos de interés

Cada vez son más las partes interesadas que solicitan información sobre el desempeño ambiental de las organizaciones. El sistema de clasificación o taxonomía que está desarrollando la Unión Europea proporcionará a los responsables políticos, las empresas y los inversores un lenguaje común sobre las actividades económicas que tengan una incidencia positiva sustancial en el clima y el medioambiente. Además, la comunicación y transparencia del desempeño ambiental por parte de las empresas ayudará a que clientes y consumidores tomen decisiones basadas en criterios de sostenibilidad.



¿Cómo están trabajando las empresas españolas en materia de cambio climático y economía circular?

Las empresas adheridas al Pacto Mundial deben incluir en sus informes de progreso políticas, acciones e indicadores de seguimiento sobre cómo están trabajando las cuestiones medioambientales para mostrar su compromiso con los Principios 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Cambio climático

Aunque un 81% de las empresas españolas del Pacto Mundial consultadas dicen estar integrando en su estrategia empresarial cuestiones relacionadas con el clima (87% el año anterior), es necesario establecer compromisos que permitan pasar a la acción y tomar medidas que tengan un impacto real.

Entre las empresas del IBEX 35 ha aumentado de un 77% a un 83% las empresas que cuentan con un compromiso de reducción de emisiones, pero el global de las entidades consultadas ha disminuido de un 75% a un 67%.

Para poder avanzar con firmeza, además de establecer compromisos generales de reducción, las empresas deben comprometerse a movilizar en un periodo de tiempo determinado, los recursos humanos y económicos necesarios para cumplir con objetivos cuantificables.



Economía circular

Las normativas desarrolladas tanto a nivel europeo como nacional en materia de economía circular y las metas que incluye el ODS 12: producción y consumo responsables dentro de la Agenda 2030, establecen una guía y una dirección para la creación de estrategias empresariales alineadas con modelos circulares más sostenibles. Desde el Pacto Mundial se anima a las empresas a incluir en sus informes de progreso cualquier medida, acción o estrategia vinculada a la consecución de modelos de producción y consumo más sostenibles.

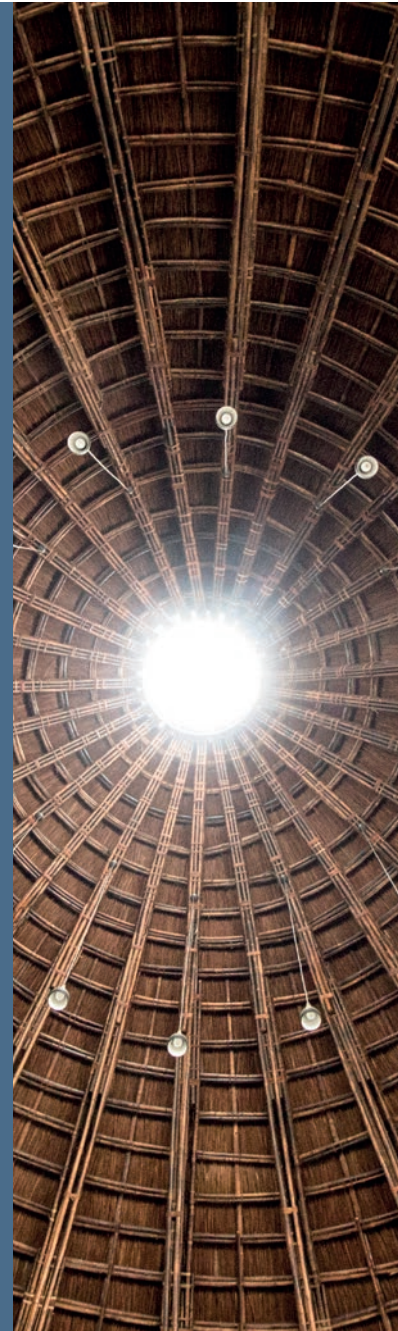
En este sentido, el 39% de las empresas españolas consultadas indican estar llevando a cabo medidas concretas con relación al ODS 12 (57% de las grandes empresas y 30% de las pymes). El 31% de las empresas ya reportan el desarrollo de acciones concretas sobre el análisis de ciclo de vida; gran diferencia con 83% en el caso del IBEX 35.

39%

de las empresas españolas consultadas indican estar llevando a cabo medidas concretas con relación al ODS 12.

83%

de las empresas del IBEX35 ya cuentan con un compromiso de reducción de emisiones.



Principales indicadores de progreso sobre la materia

CAMBIO CLIMÁTICO

Los resultados de la consulta realizada a las empresas españolas adheridas a la iniciativa ponen de manifiesto que poco más de la mitad de las empresas (52%) ya tiene algún objetivo de reducción de emisiones establecido. Sin embargo, sigue sorprendiendo que, un año más, la otra mitad o bien desconoce si existen objetivos (26%) o indica no disponer de ellos (22%). Este resultado sigue poniendo de manifiesto el gran trabajo que todavía queda por delante, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, donde hay un mayor margen de mejora.

Los últimos informes publicados por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) señalan que las emisiones globales de CO₂ tendrían que disminuir hasta alcanzar la neutralidad en 2050. Esto evitaría superar el punto crítico de los 1,5°C, lo que reducirá los efectos más graves del cambio climático. Las normativas europeas y nacionales desarrolladas en materia ambiental suscriben esa senda alineándose con los objetivos del Acuerdo de París.

Solo un 26% de las empresas se ha comprometido o ha establecido un objetivo de cero emisiones netas para 2050 o antes, 41% de las grandes empresas y 18% de las pymes. Aunque son porcentajes aún muy bajos, vemos el aumento respecto al 17% del año anterior. Este aumento viene de las pymes, que partían de un 11% mientras que las grandes mantienen su porcentaje respecto al año pasado.

Para poder hacer frente al cambio climático con la ambición y la urgencia necesarias, es ineludible establecer unos objetivos de reducción de emisiones avalados por la ciencia. Para que las empresas puedan establecer objetivos de cero neto alineados con la ciencia, la iniciativa *Science Based Targets (SBTi)* lanzó en octubre de 2021 su Estándar Net-Zero, lo que proporciona una guía fiable para que las empresas alcancen objetivos de descarbonización con base científica.

El Pacto Mundial lleva varios años alentando a las empresas a unirse a la campaña *Business Ambition for 1.5°C*, comprometiéndose a establecer un objetivo basando en ciencia alineado con la trayectoria más ambiciosa, la del 1,5°C. Año tras año, hay cada vez más empresas implicadas. El 22% de entidades españolas consultadas dice haberse comprometido a establecer un objetivo de 1,5°C basado en la ciencia, en comparación con el 15% del año anterior.

Aunque en España el aumento de entidades adheridas a esta iniciativa está en continuo crecimiento, solo un 7% de las entidades consultadas que ya han establecido un objetivo de reducción de emisiones durante este ejercicio, indican que sus objetivos están alineados con la trayectoria del 1,5°C y han sido aprobados bajo criterios científicos por la iniciativa SBTi. El 15% indican que sí consideran que son objetivos basados en ciencia, pero no han sido aprobados por SBTi, quizá porque no forman parte de la iniciativa todavía. Y el resto de las organizaciones o no tienen objetivos o estos no tienen base científica. Aunque el porcentaje sigue siendo bajo, se observa un incremento notable frente al año anterior, donde solo un 1% indicaba que sus objetivos habían sido aprobados bajo criterios científicos.

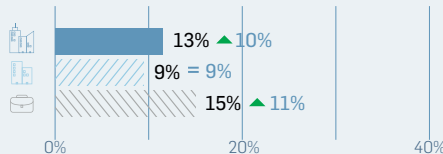
Si se analiza el dato del IBEX 35, el porcentaje de entidades con objetivos basados en ciencia aumenta al 29% y experimenta un incremento respecto al año anterior, donde este porcentaje se situaba en el 23%.

Objetivo de reducción de emisiones que estuviera activo en el año de referencia

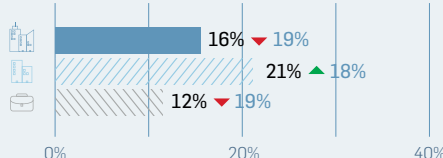


▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020

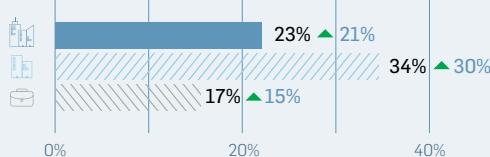
Objetivo de intensidad



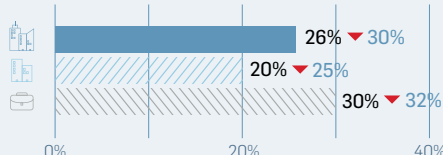
Objetivo absoluto



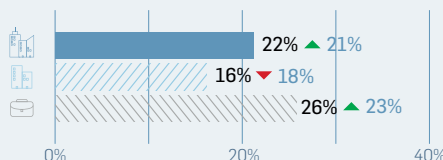
Objetivos absolutos y de intensidad



No lo sé con seguridad



Sin objetivo



REVENGA SMART SOLUTIONS

REVENGA Smart Solutions (RSS) recibió el reconocimiento público en la COP25 de Chile celebrada en Madrid en el mes de diciembre de 2019 como uno de los 11 primeros líderes climáticos en España que se adhieran a la Campaña Business Ambition for 1.5°C promovida por las Naciones Unidas y SBTi (movimiento para limitar el calentamiento global a 1,5°C a través de objetivos ambiciosos, basados en ciencia y verificables de manera independiente y transparente).

Nuestro compromiso es el siguiente: reducir las emisiones del Alcance 1 y 2 en un 30% para 2030, tomando como referencia el año 2018, y medir y reducir las emisiones del alcance 3.

El Plan de Reducción de Huella de Carbono de RSS y las medidas contenidas en el mismo, tienen su origen en este compromiso de RSS con la iniciativa Business Ambition for 1.5°C; en la aplicación de la metodología de los programas SDG Ambition y Climate Ambition Accelerator de Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los Objetivos Am-

bientales aprobados con periodicidad anual en el Comité de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Sostenibilidad de la Compañía.

En 2020 hemos logrado una reducción muy significativa de las toneladas de CO2 equivalente, habiéndose reducido en un 42,39% las toneladas con respecto al año de referencia 2018.

Por el bien de nuestro planeta y sus habitantes, necesitamos promover urgentemente, ahora más que nunca, un liderazgo auténtico y valiente y una cooperación mundial renovada. El cambio es ineludible y debemos ser líderes del mismo.

[Más información](#)



ACCIONA

ACCIONA fue la primera compañía energética española en unirse a The Climate Pledge, iniciativa lanzada por Amazon y la ONG Global Optimism, para aquellas compañías que se comprometen a alcanzar la neutralidad en carbono para 2040, una década antes de la fecha fijada en el Acuerdo de París.

En línea con las últimas investigaciones en materia climática, ACCIONA también se compromete a reducir sus emisiones directas y por consumo de energía en un 60% entre 2017 y 2030, al igual que a disminuir en un 47% las emisiones de la cadena de valor, en línea con el objetivo más ambicioso del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a no más de 1,5°C por encima de los niveles preindustriales. Los objetivos de reducción de emisiones de ACCIONA están certificados por la iniciativa Science Based Targets (SBTi).

Para lograr estos objetivos, la compañía ha lanzado un fondo de descarbonización que financia proyectos con potencial para reducir significativamente las emisiones. En su primer año, el fondo ha contado con un presupuesto de 1,1 M€, destinado a 14 proyectos, los cuales se estima que conseguirán reducciones de emisiones GEI cercanas a las 27.000 tCO2e.

La compañía ayuda a más de 500 empresas y entidades gubernamentales de todo el mundo a alcanzar sus objetivos de descarbonización con el suministro de energía limpia y el desarrollo de infraestructuras regenerativas.

[Más información](#)

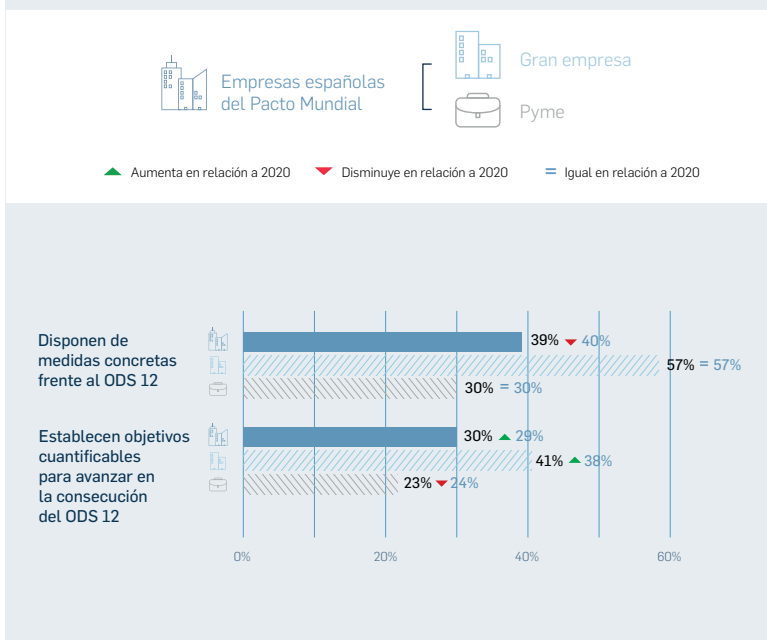


ECONOMÍA CIRCULAR

Según los datos recopilados, el 35% de las empresas españolas consultadas ya se encuentra trabajando en el desarrollo de productos y/o servicios que contribuyan a este objetivo, evidenciando un incremento respecto al 31% del año anterior.

Aunque cada vez son más las empresas que empiezan a trabajar hacia la consecución de modelos más circulares, todavía existen varios desafíos para implantar un modelo circular con la ambición y la urgencia que se necesita. Uno de los grandes retos sigue siendo el establecimiento de objetivos cuantificables que sitúen a la empresa en la acción de manera inequívoca. Tan solo el 30% de las empresas consultadas reportan avances en este sentido, dato similar al reportado el año anterior. Lo interesante es que el 69% pretende fijar estos objetivos antes de 2025, el 18% antes de 2030 y solo el 12% a partir de 2030 o bien no ha establecido aún un límite en el tiempo.

Acciones puestas en marcha por las empresas españolas consultadas



INDITEX

El Grupo ha reforzado su compromiso con la sostenibilidad, fijándose nuevos objetivos y adelantando algunas de sus metas para los próximos años. Muestra de ello es el nuevo paso hacia la descarbonización, avanzando diez años su objetivo de alcanzar las cero emisiones netas a 2040.

Asimismo, para alinear sus planes con la ciencia, Inditex aprobó sus objetivos de reducción de emisiones para 2030 con la Science Based Target Initiative que los calificó como 'ambiciosos' por ser más exigentes que las sendas de reducción disponibles: sus emisiones directas se reducirán un 90% respecto a 2018, y un 20% las de su cadena de suministro.

Inditex lleva años trabajando para incorporar fuentes renovables en sus instalaciones y el 80% de la electricidad mundial consumida por el Grupo ya procede de fuentes limpias. Su objetivo es alcanzar el 100% en 2022. La compañía

avanza también en el autoconsumo energético, produciendo energía solar, eólica y térmica a partir de geotermia y paneles solares, en sus instalaciones.

A su vez, Inditex ha publicado objetivos intermedios para los artículos Join Life puestos en el mercado (suponiendo un 50% en 2022) y para su cadena de suministro, relacionados con el uso de materias primas (solo utilizará algodón más sostenible y viscosas sostenibles en 2023 o poliéster/lino reciclado o sostenible en 2025) y con el agua (reduciendo su impacto un 25% en 2025). Además, Inditex dedica importantes esfuerzos en innovación colaborando con prestigiosas organizaciones e instituciones locales e internacionales como el MIT.

[Más información](#)

INDITEX

Conclusiones y recomendaciones para mejorar el reporte y avanzar

Los informes anuales y memorias de sostenibilidad son fuentes fundamentales para conocer el desempeño del sector privado en cuestiones ambientales, por lo tanto, es prioritario que la información aportada sea clara y lo más completa posible. Concretamente la meta 12.6 del ODS 12 especifica la importancia de que las empresas reporten su contribución al desarrollo sostenible haciendo una llamada a las compañías para alentarlas a adoptar prácticas sostenibles e integrar la información en sus informes de progreso.²⁰

A continuación, se recogen tres recomendaciones a tener en cuenta en materia de cambio climático y economía circular:

- **Incluir información sobre indicadores prioritarios para la compañía en función de los impactos ambientales de su actividad y sector.** Será importante incluir el cálculo de la huella de carbono incluyendo los alcances 1, 2 y 3; e indicadores relativos a economía circular que permitan hacer un adecuado seguimiento del progreso hacia la circularidad del negocio.
- **Hacer públicos los objetivos cuantificables con el límite de tiempo establecido para poder año a año,** de manera transparente, incluir el progreso conseguido hacia el objetivo final.
- **Compartir los planes de acción y las buenas prácticas más importantes vinculadas a los objetivos establecidos que hayan podido impulsar el avance hacia ellos;** incluyendo las alianzas y colaboraciones con otras entidades.

22. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Naciones Unidas, 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>

TRIBUNA



TRIBUNA SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE

Emma Watson,
Senior Net-Zero Manager SBTi

La ciencia no puede ser más clara: debemos reducir las emisiones globales a la mitad para 2030 si queremos limitar el calentamiento a 1,5°C y evitar los peores efectos del colapso climático. En los últimos años se han producido avances significativos, pero no hay tiempo para bajar el ritmo. Debemos redoblar nuestros esfuerzos. En la actualidad, el mundo aún no se encuentra en una trayectoria coherente con la limitación del calentamiento a 1,5°C.

Los próximos años son cruciales. El informe del IPCC, publicado en agosto de 2021, fue una última llamada para mantener 1,5°C. Todas las empresas y países deben acelerar rápidamente la acción y la ambición climática si queremos tener una oportunidad de evitar la catástrofe climática.

A principios de este año, la investigación de la iniciativa Science Based Targets (SBTi) reveló que, mientras que más de 4.200 empresas de todo el G20 han establecido objetivos climáticos, ningún índice importante del G7 está actualmente alineado con el Acuerdo de París. Está claro que hay un apetito por la descarbonización en todo el mundo, pero los objetivos deben alinearse con la ciencia o, de lo contrario, estas promesas no tienen sentido.

Doblar la curva de las emisiones

Con la trayectoria actual, se prevé que el calentamiento aumente en 2,4°C para 2100, lo que sería un desastre para la humanidad y los ecosistemas. La Agencia Internacional de la Energía (AIE) estima que si los compromisos establecidos durante la COP26 se cumplieran en su totalidad, se limitaría el calentamiento a 1,8°C. Aunque esto representa un aumento significativo de la ambición en comparación con nuestra trayectoria actual, todavía no sería suficiente. Si no doblamos la curva de las emisiones para 2030 y alcanzamos el cero neto para 2050, la ventana para evitar el colapso climático se cerrará para siempre.

Necesitamos una acción a corto plazo con una visión a largo plazo, y los objetivos basados en la ciencia desempeñan un papel fundamental para doblar la curva de las emisiones. En cinco años, SBTi se ha convertido en la iniciativa de mitigación climática de mayor crecimiento y reputación en el sector empresarial. Hemos movilizado a más de 2.000 empresas de 60 países y 50 sectores para que alineen sus planes de descarbonización con la ciencia del clima de forma sólida y creíble. Se trata de un gran logro, y estamos muy orgullosos de este ritmo de adopción. Hemos seguido aumentando nuestra ambición y hemos lanzado nuestra nueva y audaz estrategia a principios de este año, que seguirá acelerando e incorporando los objetivos alineados con 1,5°C. A partir de julio del año que viene, solo aceptaremos objetivos de 1,5°C.





Los objetivos basados en la ciencia pueden ayudar a cumplir las promesas de la COP26

En octubre, alcanzamos un nuevo hito con el lanzamiento del primer Net-Zero Standard del mundo para objetivos climáticos corporativos basados en la ciencia. La norma ofrece un proyecto claro e intersectorial que demuestra lo que necesitan las empresas para descarbonizarse al ritmo y la escala necesarios para alcanzar el objetivo de cero en consonancia con la limitación del calentamiento global a 1,5°C. Proporciona una comprensión sólida, basada en la ciencia, y claridad en las aguas algo turbias del cero neto. Más de 600 empresas ya se han comprometido a alcanzar un nivel cero neto basado en la ciencia antes de 2050 a través de la campaña Business Ambition for 1.5°C del SBTi.

En la COP26, instituciones financieras con más de 130 billones de dólares en activos gestionados se comprometieron a alcanzar el nivel cero antes de 2050. En noviembre, publicamos el Borrador de los Fundamentos Cero para las Instituciones Financieras para su consulta pública, como parte del proceso de desarrollo del SBTi Net-Zero Finance Standard. Esto garantizará que las instituciones financieras utilicen su influencia para impulsar una acción climática ambiciosa. También hemos publicado una guía a medida para que el sector del capital privado impulse la acción que se necesita urgentemente a corto plazo para doblar la curva.

El sector privado puede aprovechar la ambición climática para crear bucles de ambición y reforzar la descarbonización a nivel gubernamental. Las empresas tienen el poder de crear un efecto dominó en todos los sectores de la economía al comprometerse con sus cadenas de valor, y las instituciones financieras pueden cambiar sus estrategias de compromiso para impulsar la sostenibilidad y las prácticas de bajas emisiones.

Los objetivos basados en la ciencia permiten a las empresas e instituciones financieras frenar las emisiones, y son una piedra angular en la carrera contra el cambio climático. Necesitamos que todas las empresas de todos los sectores y zonas geográficas establezcan objetivos creíbles y basados en la ciencia para acelerar la acción climática de las empresas y permitirnos alcanzar el nivel cero en 2050.

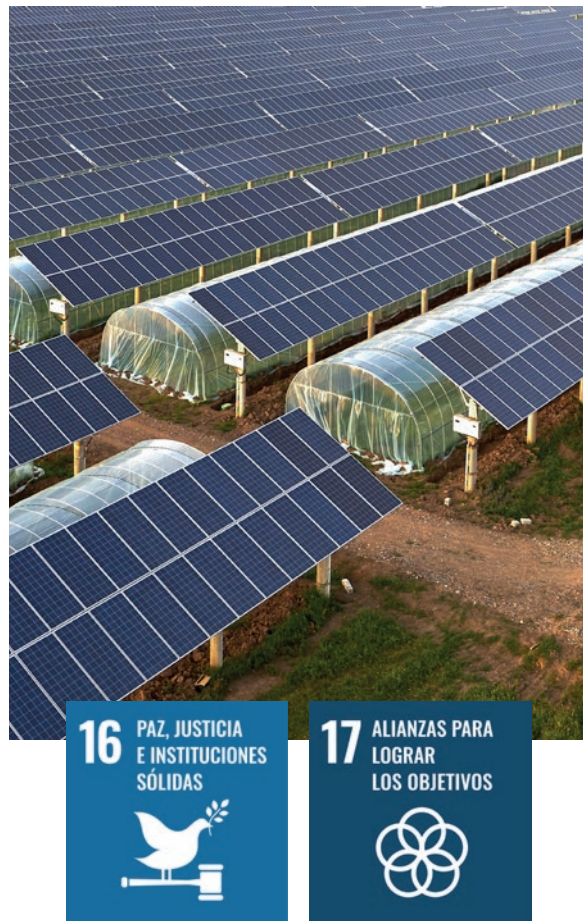
Estamos avanzando, pero aún queda un camino difícil por recorrer. La rápida descarbonización es nuestro único camino. Debemos seguir acelerando la adopción de objetivos climáticos sólidos y con base científica y aprovechar el impulso obtenido este año. Todavía tenemos la oportunidad de cambiar el rumbo en la carrera contra el cambio climático y garantizar un futuro seguro y próspero en nuestro planeta.

RECUPERACIÓN SOSTENIBLE

Las empresas españolas afrontan un momento crítico, el impacto que la COVID-19 ha tenido sobre los diferentes sectores y actividades de la economía española no solo ha puesto de manifiesto la necesidad de repensar los modelos de negocio actuales, sino, la importancia de integrar de manera transversal la sostenibilidad en las diferentes estrategias y mecanismos de recuperación. Solo de esta forma las empresas podrán alinear la recuperación económica, con la implementación de medidas que permitan abordar cuestiones sociales y ambientales a la par.

El paquete de fondos lanzado por la Unión Europea para el período 2021 – 2027, con el fin de fomentar una recuperación sostenible de la pandemia, ha puesto a disposición de los países miembros 750.000 millones de euros a través de los denominados Fondos Europeos de Recuperación (Fondos Next Generation).²¹ El Gobierno de España, a su vez, ha presentado el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como instrumento para canalizar los 140.000 millones de euros asignados a España. La transición ecológica, transformación digital, igualdad de género y cohesión social y territorial son los cuatro ejes de inversión priorizados en este plan.²²

Alinear los proyectos presentados a través de los diferentes canales de financiación con la Agenda 2030, será fundamental para garantizar que la sostenibilidad se integre en las estrategias de recuperación y en el núcleo de los negocios. Para eso, el ODS 16: paz, justicia e instituciones sólidas y el ODS 17: alianzas para lograr los objetivos, servirán de guía y base para las empresas que se comprometan a dar ese paso en línea con la sostenibilidad.



RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS

Cuando se habla de una recuperación sostenible, son varios los retos a los que se enfrentan las empresas españolas. A continuación, destacamos algunos de ellos:



Desarrollo de proyectos basados en la sostenibilidad

Sin duda, el ámbito económico es la prioridad al hablar de la reactivación de la economía española. Sin embargo, un 62% de las empresas españolas consultadas coinciden en que, tras la COVID-19, la importancia de integrar la responsabilidad social corporativa en sus negocios ha aumentado. Las empresas españolas tendrán que preparar y adaptar sus modelos de negocio, de tal manera que cuestiones como la acción frente al cambio climático, reducción de las desigualdades, circularidad de los negocios, integridad y transparencia corporativa, respeto de los derechos humanos, entre otras, sean abordadas con coherencia y responsabilidad en sus planes de recuperación. Para esto, potenciar el trabajo sobre los Diez Principios del Pacto Mundial y los 17 ODS que componen la Agenda 2030 será fundamental.

²³. ¿Qué es el Fondo de Recuperación NextGeneration?. Gobierno de España, 2021. <https://planderecuperacion.gob.es/preguntas/que-es-el-fondo-de-recuperacion-nextgenerationeu>

²⁴. Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Gobierno de España, 2021. https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf

Recursos humanos limitados para la gestión de grandes proyectos de sostenibilidad

Contar con un equipo de trabajo especializado en sostenibilidad muchas veces se convierte en una cuestión difícil de abordar para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas con equipos de trabajo pequeños que cubren varias áreas a la par. En este sentido, **sensibilizar y formar a la plantilla en materia de sostenibilidad será una actividad indispensable para que todo el personal de la empresa pueda familiarizarse con la Agenda 2030 e integrar la sostenibilidad en todos los niveles y actividades de la organización desde sus acciones del día a día.** Además, es fundamental que las empresas puedan acceder a los fondos de recuperación de la Unión Europea, y para ello es indispensable no solo que el mecanismo sea ágil y eficaz, sino contar con el personal y conocimiento dentro de las organizaciones para poder identificar y presentar los proyectos adecuados.



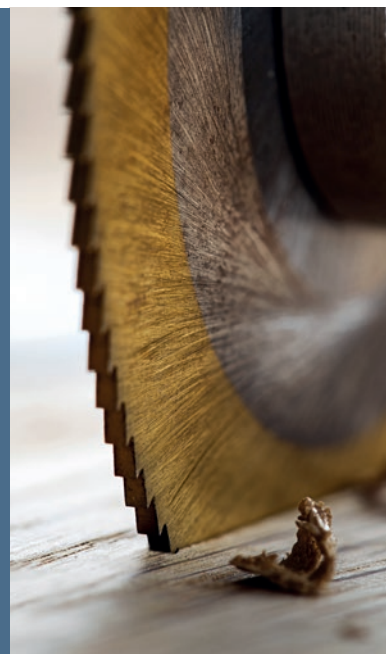
Seguimiento y medición de los resultados alcanzados

La definición de una agenda clara para el desarrollo, implementación y seguimiento de los proyectos será clave para garantizar la consecución de los resultados esperados. En muchos casos, el seguimiento y medición de estos resultados se convierte en una actividad compleja para las empresas y equipos responsables del proyecto. El establecimiento de objetivos cuantificables y con límite de tiempo, así como una clara definición de actividades y responsables, serán dos cuestiones que, en combinación, faciliten una correcta implementación del proyecto de inicio a fin.

Prioridades para las empresas españolas en la recuperación tras la COVID-19

Un año después del inicio de la pandemia de la COVID-19, las prioridades para las empresas españolas se mantienen en gran medida sobre cuestiones sociales y ambientales de acuerdo con la información reportada para el ejercicio 2020.

Para el 89% de las empresas españolas consultadas la salud y seguridad ocupacional es actualmente la prioridad en el marco de la recuperación frente a la COVID-19 (97% en el caso de grandes empresas y 85% en el de las pymes). En segundo lugar, se ubica el garantizar un crecimiento estable del empleo (cuestión priorizada por el 70% las entidades consultadas), donde se protejan los derechos de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de toda la cadena de valor.



89%

de las empresas españolas consultadas afirman que la salud y seguridad ocupacional es actualmente la prioridad en el marco de la recuperación frente a la COVID-19.



Otra cuestión destacable es la sostenibilidad de la cadena de suministro, aspecto que ocupa el tercer lugar en prioridad para las empresas españolas consultadas, en este caso, para el 53% de las grandes empresas y 42% de las pymes que han participado en la consulta. A estas tres cuestiones, le siguen de cerca el cambio climático y la igualdad de género, temá-

ticas que, tal como se comenta en los apartados anteriores, no pierden protagonismo en las estrategias empresariales. A continuación, se presentan 8 cuestiones prioritarias para las empresas españolas consultadas en el marco de la recuperación sostenible de la COVID-19 y nuevo enfoque de los negocios.

ASTILLEROS DE SANTANDER

Frente a la crisis generada por la COVID-19, para Astander surgió la necesidad de extremar el cuidado de los trabajadores y clientes que en ese momento de pandemia estaban en el propio astillero; teniendo en cuenta que muchos de ellos/as no eran de España, se requería una respuesta rápida. Por lo que se decidió optar por la certificación "My care Covid" otorgada por la empresa certificadora DNV, empresa que en ese momento de la pandemia ya disponía de un alto grado de conocimientos sobre mecanismos de prevención y control del virus.

Astander fue la primera empresa española en certificarse en la gestión frente a la COVID-19, lo que nos permitió continuar con nuestra actividad durante los meses de confinamiento de la pandemia, trabajando con unos protocolos sanitarios y de seguridad exhaustivos frente a nuestros

clientes y trabajadores, protocolos que aún seguimos implementando y proporcionando total confianza al mercado, clientes, subcontratas, personal y organismos públicos.

Además, se ha garantizado la continuidad de proyectos subvencionados por Europa como: "Stop cortadería" a través del cual ASTANDER lucha contra plantas invasoras como el plumero, recuperando el entorno de la marisma y ofreciendo trabajo a personas con dificultades para acceder al mercado laboral, en colaboración con ONGs, organismos públicos y privados.

[Más información](#)

ASTANDER

Temáticas que han cobrado mayor importancia para las empresas españolas durante el último año en el contexto de la COVID-19



Empresas españolas del Pacto Mundial

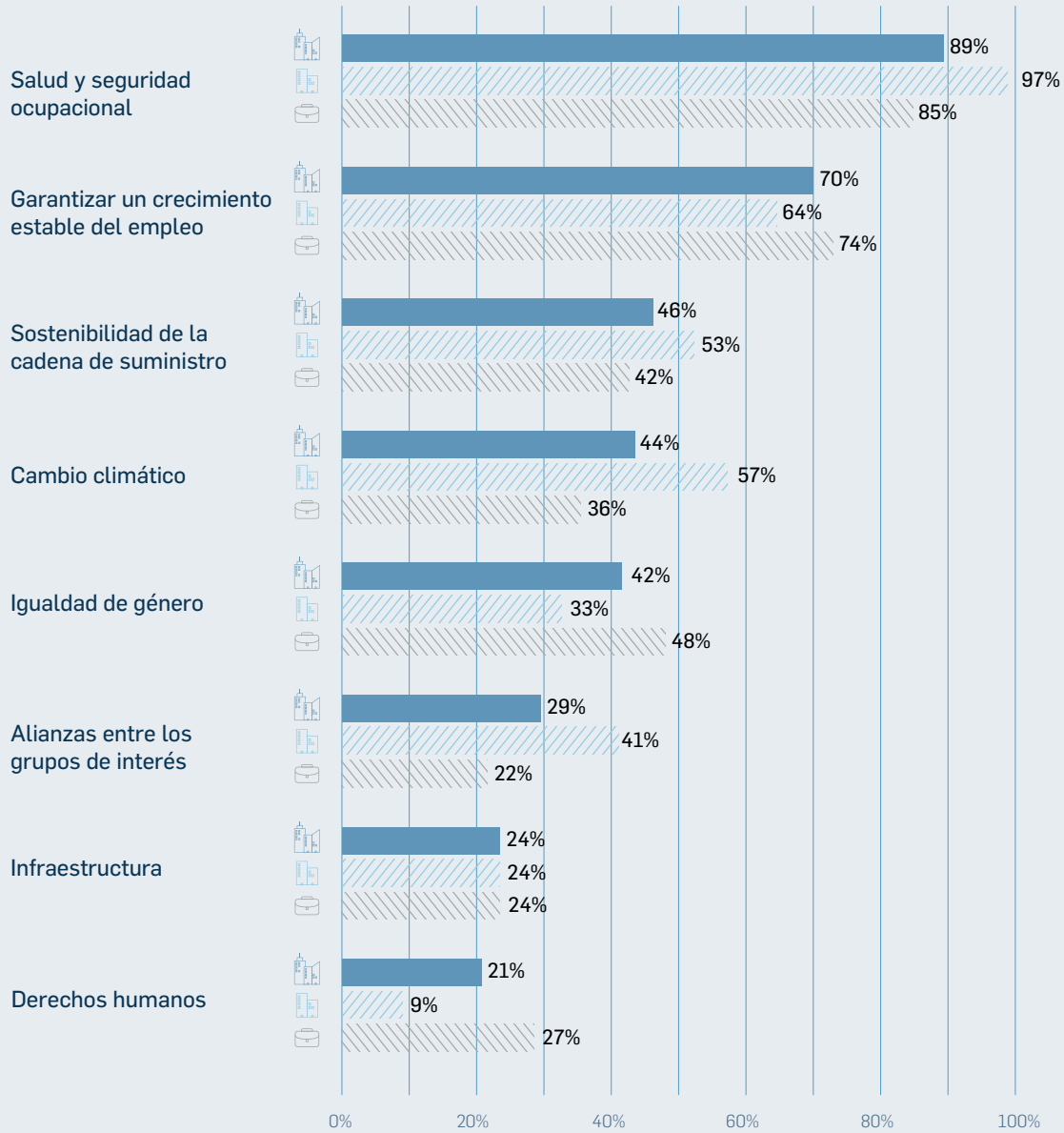


Gran empresa



Pyme

▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



REPSOL

El proyecto Ecoplanta, única candidatura española preseleccionada en el Fondo de Innovación de la Comisión Europea.

El proyecto de valorización material en El Morell, Ecoplanta Molecular Solutions, ha sido preseleccionado por los European Innovation Fund, por su contribución contra el cambio climático. El proyecto Ecoplanta, fruto de la joint venture formada por SUEZ Recycling & Recovery Spain, Repsol y la canadiense Enerkem es uno de los siete proyectos a gran escala preseleccionados de los más de 300 presentados. La UE apoya a los promotores de estas tecnologías sumamente innovadoras y los grandes proyectos europeos que dan como resultado reducciones significativas de las emisiones de gases de efecto invernadero. En el caso de Ecoplanta, la tecnología de gasificación ha destacado específicamente por su innovación, reducción de emisiones de carbono y escalabilidad.

La nueva planta procesará unas 400.000 toneladas de residuos sólidos urbanos no reciclables y producirá alrededor de 220.000 toneladas de metanol anualmente. Este

metanol se utilizará como materia prima para producir materiales circulares o biocombustibles avanzados, evitando la emisión de unas 200.000 toneladas de CO2 cada año y reduciendo los residuos que de otro modo acabarían en vertedero. La planta, que está previsto que esté operativa en 2025, ofrecerá una solución industrial de futuro a la creciente demanda de metanol renovable.

Ecoplanta contribuirá de forma muy favorable a la mejora de los índices de valorización material en España y a alcanzar los objetivos de la UE de reducir para 2035 el volumen de residuos sólidos urbanos que se destinan a los vertederos actualmente, consolidándose como una alternativa de menor impacto medioambiental a la incineración.

[Más información](#)

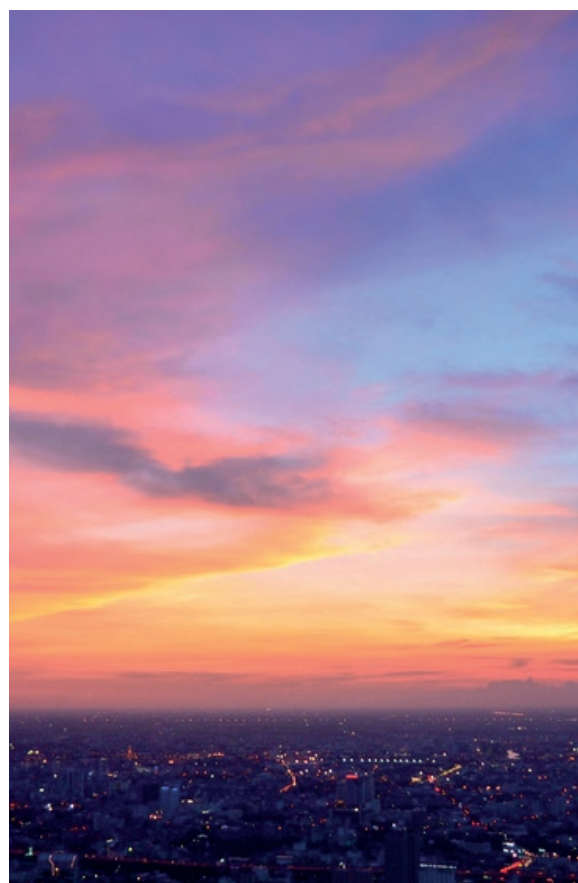


Principales indicadores respecto a la recuperación de las empresas

La mayoría de las empresas españolas consultadas (62%) coinciden en que la integración de la responsabilidad social corporativa y de la sostenibilidad en sus negocios serán cuestiones clave para lograr una recuperación sostenible. En este sentido, las empresas reportan que los acuerdos de flexibilización del trabajo, la implementación de planes de recuperación verdes y sostenibles y el establecimiento de alianzas sectoriales que impulsen la respuesta a la COVID-19 son tres de los ámbitos de acción imprescindibles.

62%

de las empresas españolas consultadas coinciden en que la integración de la responsabilidad social corporativa y de la sostenibilidad en sus negocios serán cuestiones clave para lograr una recuperación sostenible.



Acciones que están llevando a cabo las empresas en la actualidad o tienen previsto llevar a cabo en el futuro como respuesta a COVID-19

Flexibilización del trabajo



Empresas españolas del Pacto Mundial

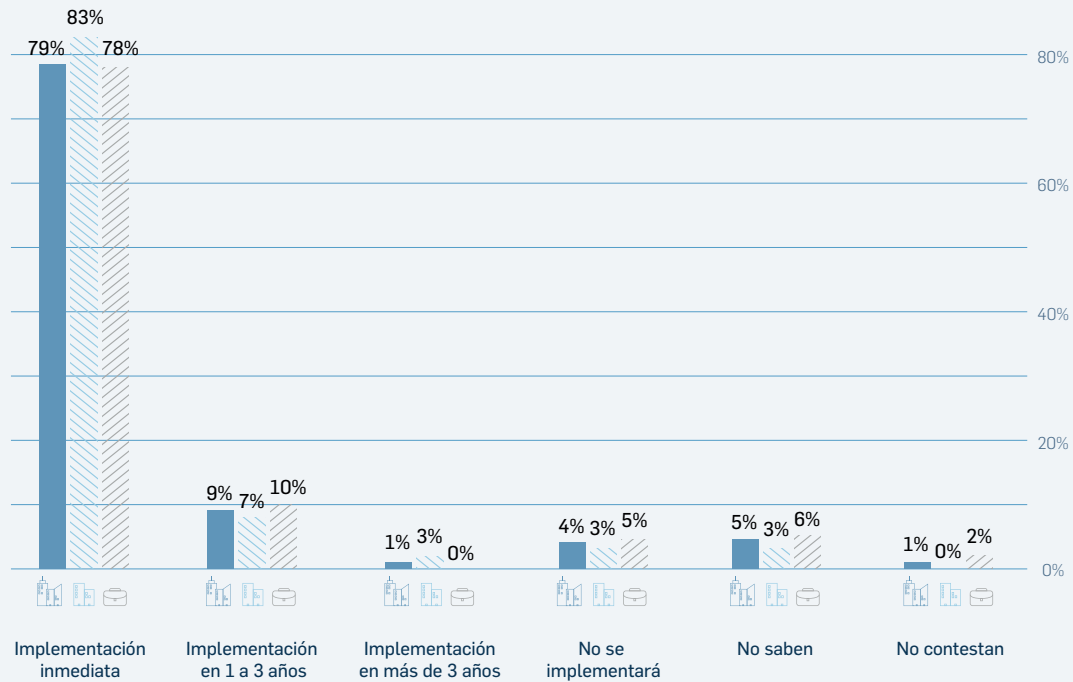


Gran empresa



Pyme

▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



NAVANTIA

Navantia ha trabajado desde el inicio de la pandemia, enfocando las actuaciones en tres pilares fundamentales: sociedad, personas y negocio.

Al principio, los esfuerzos se focalizaron en minimizar los efectos de la pandemia con la donación de equipos de protección individual (EPI), materiales sanitarios, fabricación 3D de equipos y mantenimiento de buques hospitales.

La salud y el bienestar de las personas están en el eje de la toma de decisiones de la empresa y para ello, se redactó un protocolo de reanudación de la actividad con todas las medidas preventivas como: toma de temperatura, EPI, turnos escalonados, trabajo a distancia, control epidemiológico, mapas de ocupación, etc.

Por otra parte, el apoyo mutuo es vital para garantizar el futuro y por este motivo, se trabajó con los clientes de forma coordinada para continuar con la actividad productiva cuidando de la seguridad y salud laboral de las dotaciones, tripulaciones y empresas colaboradoras.

Las actuaciones han sido consensuadas con el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral, que ha mostrado en todo momento empatía y compromiso. Por ello, los documentos se han aprobado por unanimidad.

Actualmente, Navantia cuenta con un Plan de Convivencia COVID-19 certificado externamente y que recoge las medidas de actuación, incorporando acciones concretas de bienestar emocional para minimizar el riesgo de fatiga pandémica. Además, se ha colaborado con Administraciones y Entidades Públicas alcanzándose acuerdos para Puntos de Vacunación a la población, vacunación a nuestra plantilla, etc.

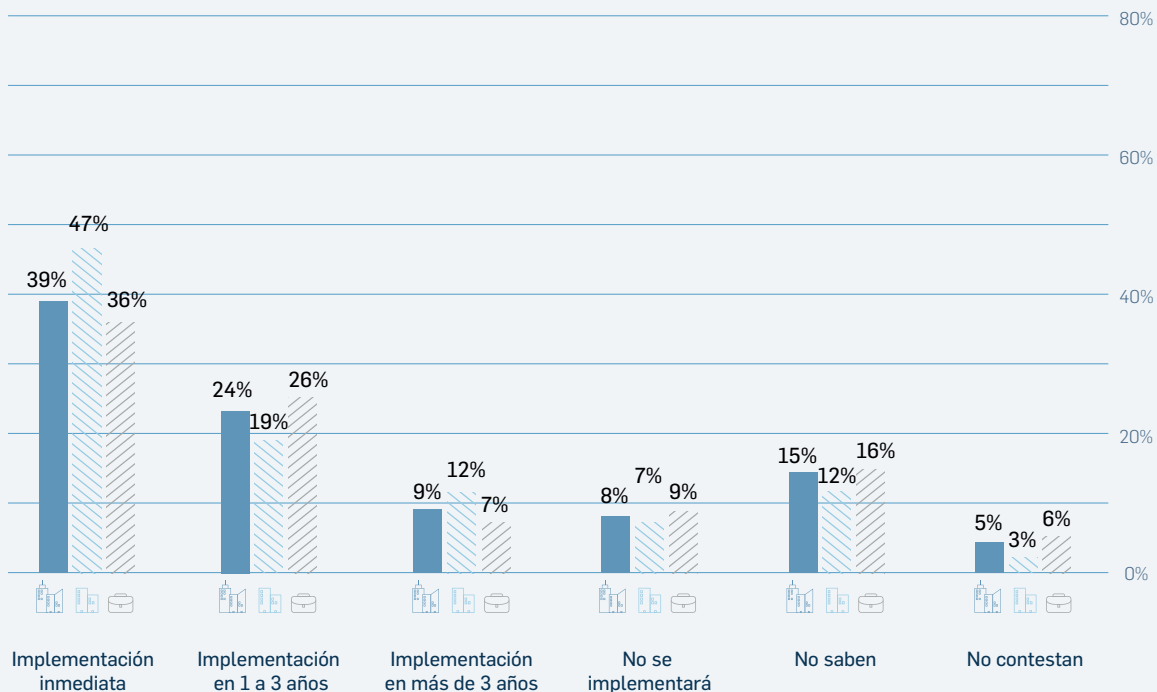
Finalmente, se ha llevado a cabo un control epidemiológico con pruebas PDIA, así como, estudios de inmunidad para la plantilla.



Implementación de planes de recuperación verdes y sostenibles



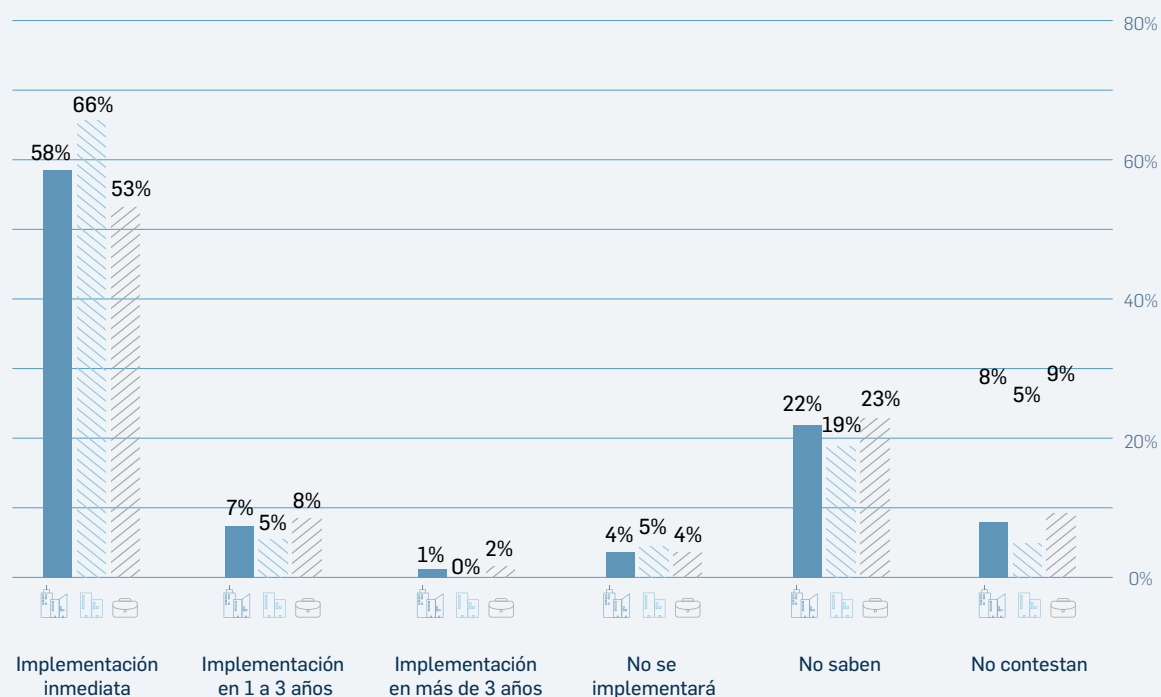
▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



Establecimiento de alianzas sectoriales que impulsan la respuesta a la COVID-19



▲ Aumenta en relación a 2020 ▼ Disminuye en relación a 2020 = Igual en relación a 2020



Conclusiones y recomendaciones para mejorar el reporte y avanzar

Para garantizar una recuperación sostenible, es incuestionable la necesidad de colocar a las personas y al planeta en el centro de las estrategias empresariales. Tras el impacto generado por la COVID-19 sobre la economía global, las empresas españolas se encuentran en un momento crítico, que sin duda marcará el futuro de los negocios y su sostenibilidad a largo plazo.

Los Fondos Europeos de Recuperación representan un impulso para la reactivación de la economía europea. En este sentido, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, a través de las diferentes convocatorias y los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE)²⁵, representa sin duda una oportunidad para alcanzar una transformación sostenible de la economía española, mediante líneas de financiación que fomentan el desarrollo de proyectos donde se integre de manera transversal la Agenda 2030. Sin duda, la meta 17.17 del ODS 17 enfocada en la creación de alianzas entre las esferas público-privada y la sociedad civil²⁶ será clave para alcanzar los resultados esperados.

A continuación, se recogen algunas recomendaciones para impulsar la recuperación sostenible de las empresas españolas:

- **Familiarizarse con la Agenda 2030 y los Diez Principios del Pacto Mundial para comprender cómo vincular la estrategia empresarial con la sostenibilidad**, a través de la identificación de los ODS prioritarios para la empresa, el establecimiento de indicadores, la medición de resultados o el reporte de los avances alcanzados. Para esto, será fundamental apoyarse en herramientas disponibles como, por ejemplo, el marco *SDG Compass* o el del *SDG Ambition*, ambos guías del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- **Mantenerse informado/a sobre las novedades y convocatorias de ayudas lanzadas por el Gobierno de España en relación a los fondos de recuperación, además de valorar la participación en los diferentes PERTE aprobados por la administración pública.** Para esto, será fundamental que las empresas estén preparadas y formen a su plantilla en la elaboración y ejecución de proyectos que cumplan con los requisitos concretos de las distintas convocatorias.
- **Participar en iniciativas internacionales que guíen el trabajo de las empresas en materia de sostenibilidad, como el Pacto Mundial de Naciones Unidas y, mantenerse informados sobre los diferentes estándares de reporte nacionales e internacionales** de tal manera que el reporte de información no financiera sea cada vez más claro, transparente y consistente, poniendo en valor la integración de la sostenibilidad en las estrategias de recuperación.

25. Proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica (PERTE). Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia. Gobierno de España, 2021. <https://planderecuperacion.gob.es/como-acceder-a-los-fondos/pertes>

26. Objetivo 17: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas, 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/globalpartnerships/>



Pacto Mundial
Red Española

pactomundial.org