

Comunicando el **PROGRESO 2019**

**UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS
EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS**



Pacto Mundial
Red Española



COORDINACIÓN Y REDACCIÓN DE LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL:

Cristina Sánchez
Directora Ejecutiva.

Javier Molero
Coordinador de Proyectos y Agenda 2030.

Rubén Carricondo
Responsable de Agenda 2030 y Análisis de Sostenibilidad.

Elsa Castillo
Responsable de Reporting.

APOYO DE LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL:

Vanesa Rodríguez
Directora de comunicación y Relaciones Institucionales.

Ángela Cámara
Responsable de Medioambiente e Igualdad.

Carmen Leiva
Técnica de Reporting.

Comunicando el **PROGRESO 2019**

UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS
EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS



Pacto Mundial
Red Española



ÍNDICE

PRÓLOGOS **06**

Prólogo Cristina Sánchez
Prólogo Lise Kingo

1 INTRODUCCIÓN **08**

2 LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN 2019 **14**

Derechos humanos
Las evaluaciones de impacto como aspecto de mejora

Normas laborales
Poniendo el foco en la plantilla

Medioambiente
El bloque más trabajado

Lucha contra la corrupción
Diferencias significativas entre grandes empresas y pymes

3 LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2019 **24**

La implementación de los ODS en las empresas españolas

La igualdad de género y la acción por el clima

Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

PRÓLOGO

Impulsar avances empresariales en las áreas de los Diez Principios y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es la misión principal del Pacto Mundial de Naciones Unidas y por tanto de la Red Española respecto a las empresas de nuestro país. En esta nueva década, en la que el Pacto Mundial celebra además su 20º aniversario, seguimos apostando por crear un movimiento de empresas líderes que sean capaces de dar a la globalización una cara más humana.

En la presente publicación *Comunicando el Progreso 2019: Un Análisis de los ODS y los Diez Principios en las Empresas Españolas* examinamos cómo están avanzando las empresas españolas analizadas respecto a la sostenibilidad y el papel que juega el Pacto Mundial en este proceso. Para ello, hemos analizado los datos de 268 empresas españolas, todas ellas adheridas al Pacto Mundial, que han realizado la consulta anual de la iniciativa, y las memorias de sostenibilidad del conjunto de las empresas del IBEX35, principal índice bursátil del país.

Los resultados muestran algunas sorpresas. Respecto a los Diez Principios del Pacto Mundial, las empresas españolas analizadas están más avanzadas en materia de medioambiente, con un 93% de ellas que cuentan con políticas o prácticas en el área y un 51% que lleva a cabo evaluaciones de impacto en la materia. Sin embargo, el análisis no es tan positivo en otros ámbitos; solo un 9% de las empresas españolas analizadas evalúan sus impactos en derechos humanos y solo un 17% reporta los casos de corrupción identificados. En las empresas del IBEX35, los datos son algo más optimistas, ya que el 31% cuentan con evaluaciones de impactos en derechos humanos y el 43% comunican los casos de corrupción identificados.

En cuanto al progreso en la contribución empresarial a la Agenda 2030, es importante destacar que el 86% de las empresas del IBEX35 ya se comprometen con la consecución de los ODS, cifra que era de solo el 80% en 2018. Lo mismo ocurre con las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, ya que el 66% de las mismas ya se compromete con los ODS, frente al 59% en 2018. Podemos afirmar que la Agenda 2030 despierta

cada vez más interés entre el sector empresarial y que año tras año, más empresas van sumándose al movimiento para crear el mundo que queremos. Sin embargo, hay puntos de mejora. Solo el 20% de las empresas del IBEX35 y el 17% de las empresas españolas analizadas establecen compromisos medibles y cuantificables respecto a alguno de los 17 ODS. El compromiso de las empresas tiene que ir acompañado de acciones concretas que den lugar a impactos de mayor trascendencia para la sociedad y el planeta.

Desde la Red Española del Pacto Mundial queremos reafirmar un año más, nuestro compromiso por continuar ayudando a las empresas españolas a alinear sus estrategias de negocio con la sostenibilidad, la cual ofrece a las entidades nuevas formas de desarrollo corporativo y nuevas oportunidades de negocio. Por ello, animamos a todas las compañías españolas a aceptar el reto de construir una economía más inclusiva y sostenible, tanto en nuestro país como fuera de nuestras fronteras. El inicio de la nueva década, que coincide además con el 20 aniversario del Pacto Mundial y el 75 aniversario de las Naciones Unidas, es el momento apropiado para que las empresas españolas den este paso de forma decisiva.



CRISTINA SÁNCHEZ

Directora Ejecutiva de la Red Española del Pacto Mundial

PRÓLOGO

A más de cuatro años desde la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se están produciendo progresos en muchos aspectos, como la reducción de la pobreza y la mortalidad infantil. Pero si bien se han llevado a cabo transformaciones importantes, el cambio no se está sintiendo en todas partes. Y aunque el progreso es real, aun no tiene la ambición y la escala necesarias. El sector empresarial tiene una enorme oportunidad de dar un paso adelante para apoyar un mundo más justo, pacífico y próspero, pero primero debemos pasar del compromiso a la acción.

Esta publicación es un análisis del sector empresarial español y sus esfuerzos por trabajar en los Diez Principios del Pacto Mundial y avanzar en los Objetivos de la Agenda 2030. En cuanto a los ODS, muchas empresas están trabajando para integrarlos en su estrategia de negocio, el 66% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial están tomando medidas para avanzar en su consecución. Sin embargo, sólo el 17% establecen compromisos específicos con respecto a los ODS, este es un área de mejora esencial, ya que el establecimiento de objetivos medibles y con límite de tiempo ayudan a promover acciones en común e impulsar el rendimiento de toda la organización.

En la publicación también se destacan dos áreas críticas que exigen medidas inmediatas a nivel internacional: la lucha contra el cambio climático y la igualdad de género. Las empresas pueden marcar la diferencia en estas áreas a través de una serie de acciones como la inclusividad en la contratación de empleados y empleadas o el establecimiento de objetivos basados en ciencia alineando la reducción de emisiones con el camino hacia el 1,5°C.

El 2020 marca el 20 aniversario del Pacto Mundial de Naciones Unidas y el inicio de la "década de la acción" de la Agenda 2030, debemos garantizar que los ODS sean una prioridad máxima para todos los actores de la sociedad, ningún desafío de esta magnitud puede ser resuelto por un solo actor. El Pacto Mundial de Naciones Unidas ofrecerá nuevos recursos para que las empresas implementen estas transformaciones necesarias mediante estrategias y operaciones empresariales. Estos recursos se lanzarán a lo largo de 2020 a través de una serie de

iniciativas de impacto que difundirán las diferentes redes locales.

Juntos podemos crear los puntos de inflexión que impulsen una forma de vida más sostenible, y las acciones de las empresas españolas ahora y en el futuro son fundamentales para crear el mundo que queremos.



LISE KINGO

CEO y Directora
Ejecutiva del Pacto
Mundial de Naciones
Unidas



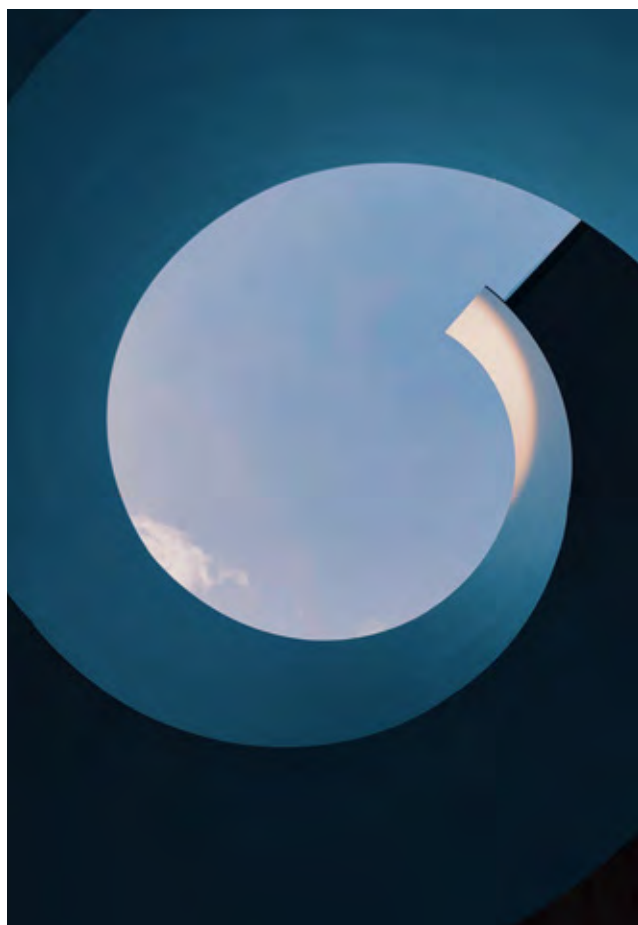
INTRODUCCIÓN

1

INTRODUCCIÓN

El Pacto Mundial de Naciones Unidas, desde su creación en el año 2000, ha abogado por el cumplimiento de los Diez Principios por parte de las entidades adheridas, así como, desde 2015, por su contribución a la consecución de los ODS. Este doble mandato ha sido también trasladado a las diferentes redes locales de la iniciativa. La Red Española del Pacto Mundial, como una de las más activas, está trabajando para que las entidades españolas incorporen aspectos relativos a la sostenibilidad en su día a día, tales como los derechos humanos, la lucha contra el cambio climático o la igualdad de género.

Para conocer cómo las empresas están trabajando estos aspectos, una de las labores esenciales de la Red Española es la recopilación y análisis de datos. Tomando en cuenta indicadores relativos a los Diez Principios y los ODS, año tras año se han analizado las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX35, así como, los resultados de la consulta anual del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Fruto de este trabajo, el año pasado se presentó la publicación «Comunicando el Progreso 2018: Una visión integrada en sostenibilidad y reporting»¹, que analizaba los avances de las empresas españolas en acciones relativas al desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial.



1 Red Española del Pacto Mundial, Comunicando el Progreso 2018: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Comunicando_el_progreso_2018_Una_vision_integrada_en_sostenibilidad_y_re...pdf

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

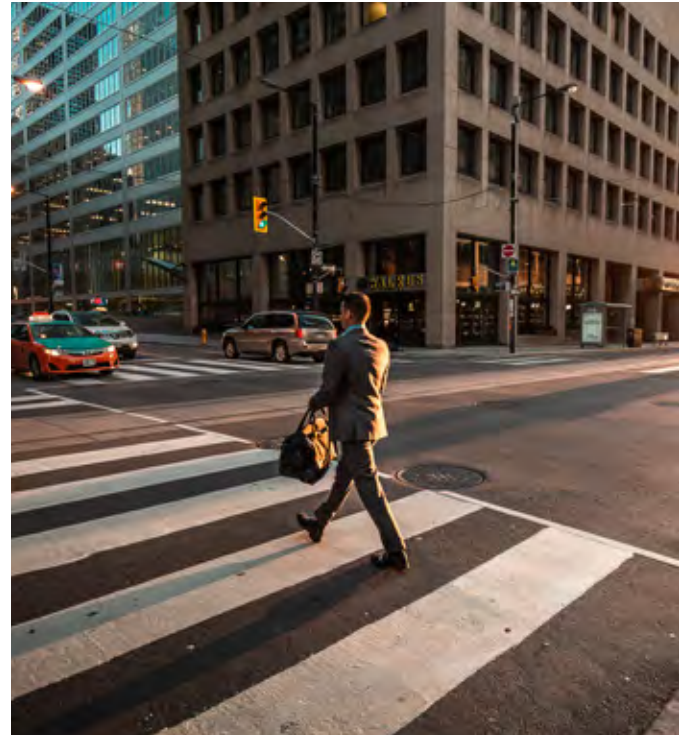
3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

La publicación de este año, «Comunicando el Progreso 2019: Un análisis de los ODS y los Diez Principios en las empresas españolas», sigue la misma línea que la anterior, poniendo el foco principal en la integración de los ODS por parte de las empresas analizadas y en la contribución al ODS 5 y ODS 13 como dos de los retos más relevantes en los próximos años para el sector privado.

Como novedad, este año se ha realizado una labor de estandarización de datos, siendo analizados los mismos indicadores tanto entre las entidades del IBEX35 como entre las empresas españolas adheridas a la iniciativa. Con el objetivo de poder conocer el progreso de las empresas se ha incluido en la publicación los datos disponibles del ejercicio anterior.

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



EL ANÁLISIS DE LAS MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS QUE FORMAN PARTE DEL IBEX35.

Tomando como base estas memorias se ha evaluado la implantación de los bloques de Principios del Pacto Mundial y su reporte en ODS.



LOS RESULTADOS DE LA CONSULTA ANUAL DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS DE 2019².

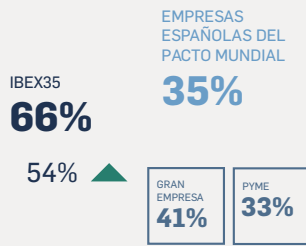
Esta consulta está dirigida a empresas adheridas a la iniciativa. Este año, han sido 268 las empresas españolas que han participado en la consulta, de un total de 1.584 a nivel internacional.

2 Los resultados de la consulta a nivel internacional pueden consultarse en la publicación UN Global Compact Progress Report 2019: <https://www.unglobalcompact.org/library/5716>

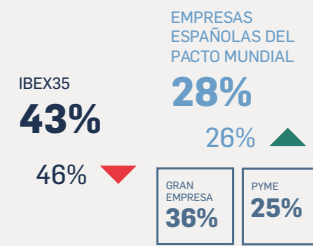
LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS EN 2019

¿Cómo están trabajando las empresas españolas los Diez Principios en 2019?

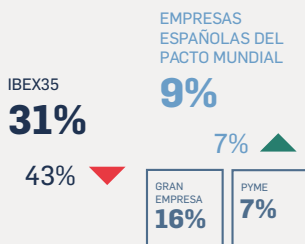
Disponen de una política específica de derechos humanos



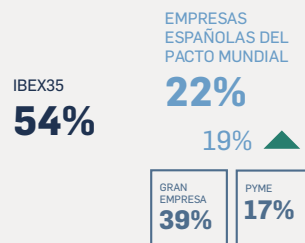
Forman a su plantilla en derechos humanos



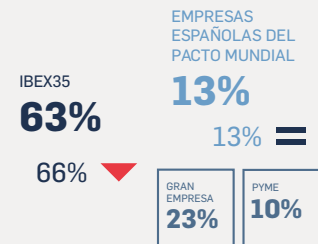
Llevan a cabo evaluaciones de impacto en sus actividades



Disponen de un canal de reclamaciones ante casos de vulneraciones de derechos humanos



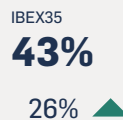
Evalúan a sus proveedores en derechos humanos



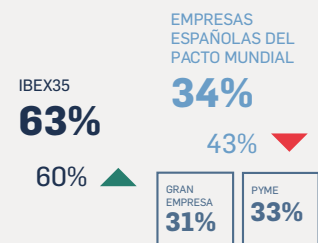
Disponen de medidas de conciliación laboral³



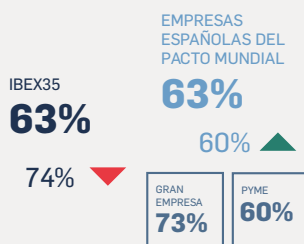
Reportan la brecha salarial de la empresa



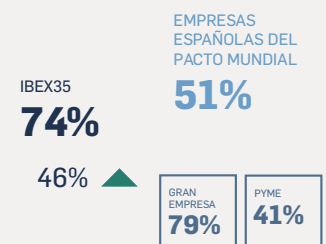
Se comprometen a la erradicación del trabajo forzoso y explotación infantil



Llevan a cabo programas para promover la salud y bienestar en la plantilla



Trabajan para la inclusión de personas con discapacidad⁴



Llevan a cabo políticas de no discriminación



▲ Aumenta en relación al año anterior. ▼ Disminuye en relación al año anterior. = Igual en relación al año anterior.

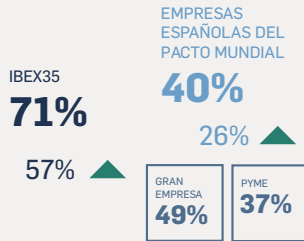
³ En el IBEX35 se analizan las empresas que reportan el porcentaje de empleados y empleadas que se han acogido a permisos parentales. Entre las empresas españolas del Pacto Mundial se analizan aquellas que llevan a cabo medidas de conciliación laboral.

⁴ En el IBEX35 se analizan las empresas que reportan el porcentaje de personas con discapacidad. Entre las empresas españolas del Pacto Mundial se analizan aquellas que llevan a cabo medidas para la inclusión de personas con discapacidad.

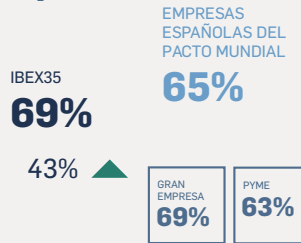
■ **Integran el cambio climático en la gestión de riesgos la entidad**



■ **Llevan a cabo medidas de economía circular**



■ **Se comprometen a reducir sus emisiones de CO₂**



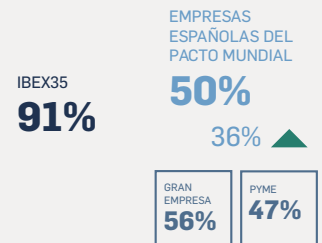
■ **Disponen de objetivos de reducción de emisiones aprobados por Science Based Targets**



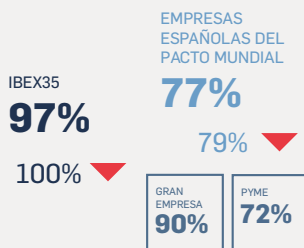
■ **Las fuentes de energía renovables están integradas en la estrategia de la compañía⁵**



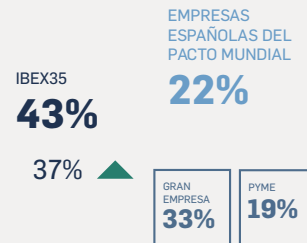
■ **Miden su impacto en materia de agua**



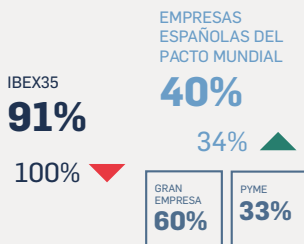
■ **Llevan a cabo políticas y acciones para luchar contra la corrupción**



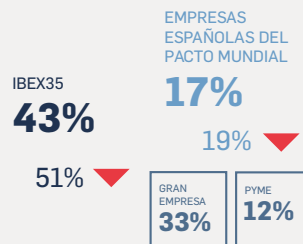
■ **Disponen de un Código de Conducta a Proveedores**



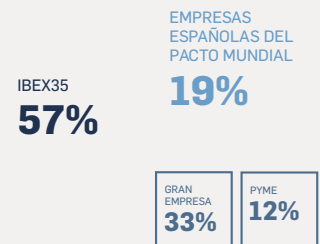
■ **Disponen de un canal de denuncias**



■ **Reportan los casos de corrupción identificados**



■ **Informan sobre los beneficios obtenidos país por país y los impuestos pagados**



5 En el IBEX35 se analizan las empresas que informan sobre la energía usada que procede a partir de energías renovables. Entre las empresas españolas del Pacto Mundial se analizan aquellas que afirman tener plenamente integradas las fuentes de energías renovables en su estrategia.



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN 2019

Derechos humanos

Las evaluaciones de impacto como aspecto de mejora

Normas laborales

Poniendo el foco en la plantilla

Medioambiente

El bloque más trabajado

Lucha contra la corrupción

Diferencias significativas entre grandes empresas y pymes

2

LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL EN 2019

DERECHOS HUMANOS

Las evaluaciones de impacto como aspecto de mejora

El bloque de derechos humanos es uno de los que más ha impulsado la Red Española del Pacto Mundial en los últimos años ya que, tradicionalmente, las empresas han presentado unos resultados más bajos con respecto a otros bloques en cuanto a su implementación.

Algunas entidades, especialmente las pymes, consideran erróneamente no verse afectadas por los riesgos relativos a esta materia debido a que operan principalmente a nivel nacional y a la existencia de normativas que velan por algunos derechos fundamentales. Las diferentes acciones formativas y de sensibilización, herramientas y publicaciones realizadas por la Red Española del Pacto Mundial han comenzado a obtener sus frutos y van cambiando paulatinamente esta percepción, equiparando los resultados obtenidos en esta área con los del resto.

Este hecho se pone de manifiesto en el porcentaje de empresas españolas adheridas al Pacto Mundial que indican en la consulta que disponen de políticas o prácticas relacionadas con este bloque. El 85% afirman disponer de dichas medidas, un dato equiparable al resto de bloques.

Aunque estos esfuerzos son un paso importante, la implantación de las acciones no será efectiva sin una adecuada formación a todos los empleados y empleadas. En este punto, tan solo un 28% lleva a cabo programas de capacitación y concienciación para sus trabajadores

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Disponen de políticas o prácticas relacionadas con este bloque	85%
Llevan a cabo programas de capacitación y concienciación para empleados y empleadas	28%
Realizan acuerdos con proveedores y subcontratistas	16%
Llevan a cabo evaluaciones de impacto en este bloque	9%

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

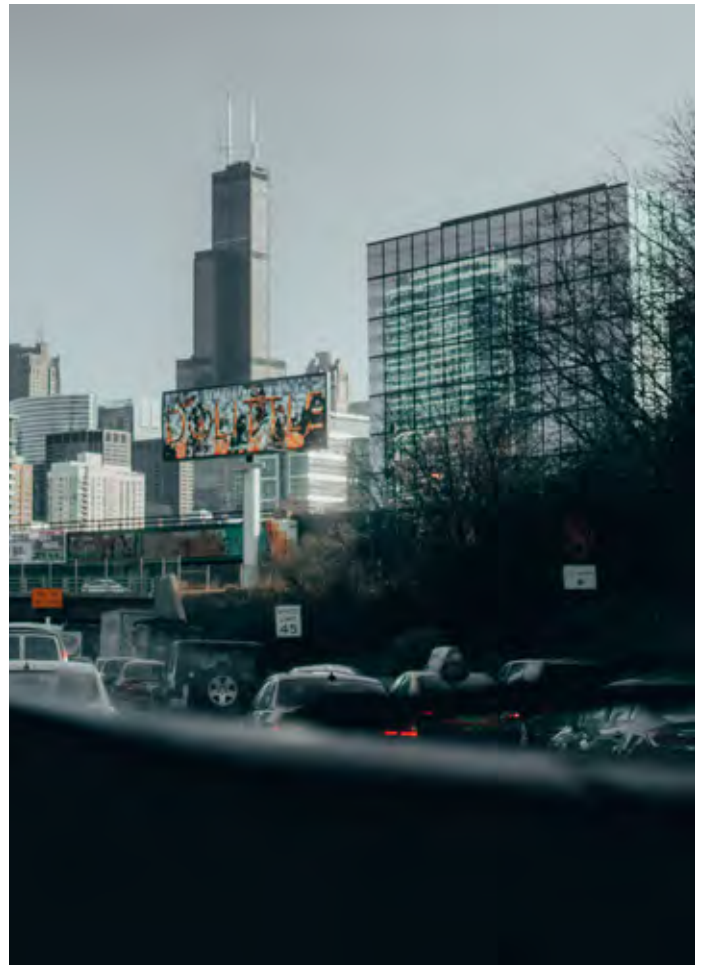
y trabajadoras. El dato se mantiene prácticamente respecto al año anterior que se situaba en un 26%, y son las grandes empresas con un 35% las que más están avanzando. Tampoco las entidades del IBEX35 muestran buenos datos en este apartado, solo el 40% reporta en sus memorias que han realizado formaciones a su plantilla sobre derechos humanos.

El control de la cadena de suministro es sin duda un punto esencial para evitar cualquier riesgo en materia de derechos humanos y que las empresas no sean cómplices indirectas en la vulneración de derechos fundamentales. Pese a ello, según la consulta solo el 16% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial indica realizar acuerdos con proveedores y subcontratistas. Analizando, además, si las entidades están realizando algún tipo de evaluación de sus proveedores en materia de derechos humanos, el porcentaje es todavía más reducido situándose en un 13%. Las entidades del IBEX35 presentan un dato más elevado ya que el 63% afirman en sus memorias que realizan evaluaciones de proveedores en materia de derechos humanos.

En cuanto a la evaluación de impacto dentro de su actividad solamente el 9% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial afirmaron llevar a cabo este ejercicio en relación al ámbito de derechos humanos, una diferencia muy significativa con respecto al porcentaje de empresas que disponen de políticas o prácticas en este bloque (85%). Este hecho también se aprecia entre las empresas del IBEX35, con solo un 31% de empresas que llevan a cabo evaluaciones de impacto.

Por último, con respecto a canales o buzones de reclamación sobre derechos humanos, según la consulta, solo el 22% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial disponen de este tipo de herramientas, desta-

cando las grandes empresas con un 39%. Las empresas del IBEX35 elevan este porcentaje al 54%. Todo ello pone de manifiesto que, a pesar de las mejoras observadas en cuanto al establecimiento de acciones y políticas, todavía queda mucho trabajo por hacer para poner en marcha una gestión óptima y un control eficiente de los derechos humanos en las empresas.





NORMAS LABORALES

Poniendo el foco en la plantilla

El bloque de normas laborales, muy vinculado a un grupo de interés esencial para las empresas como son los empleados y empleadas, lleva siendo trabajado por todas las organizaciones desde hace mucho tiempo. Con el objetivo de poder satisfacer las necesidades de este grupo de interés y cumplir con las normativas vigentes desarrolladas en relación con la materia, muchas entidades han comenzado a implantar acciones y políticas. Teniendo en cuenta la consulta, el 85% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial afirman disponer ya de políticas o prácticas relacionadas con este bloque. Las grandes empresas destacan con un porcentaje del 96%.

Para poder cumplir con la normativa laboral actual no es suficiente con establecer determinadas acciones o políticas preventivas, sino que estas deben ir acompañadas de formación y/o capacitación. Este hecho hace que las entidades presenten para el área de normas laborales un porcentaje de capacitación mayor que para el resto de los bloques. De media, el 47% de las empresas españolas que contestaron la consulta afirman disponer de programas de capacitación o sensibilización para

los empleados y empleadas, siendo significativa la diferencia de las respuestas en función del tamaño de las organizaciones. Las grandes empresas han contestado afirmativamente a esta cuestión en un 71% frente al escaso 39% de las pymes.

A pesar de que la plantilla es un grupo fundamental en relación con las normas laborales, las entidades no pueden olvidar a sus proveedores y subcontratistas. Tan solo el 15% de las empresas indican que realizan acuerdos con estos grupos de interés.

Para poder establecer nuevas acciones y políticas que permitan a las empresas mejorar en materia de normas laborales, es primordial que desarrollen mecanismos que les permitan realizar evaluaciones de impacto en la materia. Pese a ello, pocas entidades están aprovechando estas herramientas y solo el 32% de las empresas consultadas llevan a cabo evaluaciones de impacto.

En cuanto a otras tendencias relativas a normas laborales, muchas entidades españolas adheridas al Pacto Mundial ya llevan a cabo políticas de no discriminación situando el porcentaje en un 78% según la



EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Disponen de políticas o prácticas relacionadas con este bloque	85%
Llevar a cabo programas de capacitación y concientización para empleados y empleadas	47%
Realizan acuerdos con proveedores y subcontratistas	15%
Llevar a cabo evaluaciones de impacto en este bloque	32%

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

consulta y acercándose paulatinamente a las entidades del IBEX35, que sitúan el dato en un 91%.

Aunque todas estas tendencias mejoraran la implantación del bloque de normas laborales, las entidades no pueden dejar sin atender demandas como las medidas de conciliación, y es que solo el 34%

de las entidades españolas consultadas indican disponer de ellas. Si bien pueden ser acciones consideradas como ya trabajadas, los datos muestran el gran margen de mejora de las organizaciones.





MEDIOAMBIENTE

El bloque más trabajado

El bloque de medioambiente presenta unos resultados superiores al resto de los bloques, especialmente en las empresas del IBEX35. Su vinculación con el concepto inicial

de sostenibilidad y la existencia de diferentes certificaciones en la materia hacen que las empresas hayan trabajado durante años en estas cuestiones. Muestra de ello es el alto porcentaje de entidades que disponen de políticas o prácticas relacionadas con el medioambiente.

Según la consulta, un 93% de las empresas españolas adheridas a la

iniciativa han contestado afirmativamente esta cuestión y no se aprecian diferencias significativas en relación con el tamaño.

A pesar de ser una cuestión integrada en las entidades con un grado de implantación elevado, las empresas deben seguir formando a sus empleados y empleadas para controlar y reducir posibles riesgos medioam-



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

bientales. En este caso, el porcentaje de entidades españolas adheridas al Pacto Mundial que realizan formación se sitúa en un 43%, siendo las grandes empresas con un 60% las que más esfuerzos están realizando por mejorar la capacitación.

Las acciones externas que ponen en marcha las empresas en materia medioambiental quedan lejos de los esfuerzos que se realizan a nivel interno. Tan solo un 21% señala que realiza acuerdos con su cadena de suministro sobre la materia. Las grandes empresas, quizá por sus mayores riesgos, elevan este porcentaje al 36% frente al 16% de las pymes.

En cuanto a la existencia de control o evaluación de impacto que llevan

a cabo las entidades sobre los aspectos medioambientales, el porcentaje vuelve a elevarse y sitúa la respuesta en un 51% entre las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, un aspecto muy superior al del resto de bloques en este mismo ámbito.

Centrando el análisis en cuestiones más allá del establecimiento de políticas, capacitación o control de impactos para enfocarlo en las preocupaciones ambientales actuales, los datos muestran que las empresas están haciendo grandes esfuerzos por avanzar y mejorar. En cuanto al control de las emisiones de CO₂, uno de los principales retos del sector privado, según la consulta, el 65% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mun-

dial ya están trabajando en ello y se sitúan en línea con las entidades del IBEX35 (69%). También son importantes los esfuerzos que están realizando para medir el impacto en materia de agua, un recurso cada vez más escaso en nuestro país. El 50% de las empresas consultadas ya trabajan en ello y las entidades del IBEX35 aumentan el porcentaje hasta el 91%.

A pesar de estos avances, las empresas españolas continúan presentando áreas de mejora en algunas cuestiones ambientales urgentes. Solo el 8% de las empresas que contestaron la consulta indica que las fuentes de energía renovables están integradas en la estrategia de la compañía. Por último, solo un 17% de las empresas del IBEX35 y un 3% de las entidades españolas adheridas al Pacto Mundial han establecido objetivos de reducción de emisiones bajo criterios científicos, según los criterios de la iniciativa Science Based Targets. La Red Española del Pacto Mundial continuará impulsando esta iniciativa para obtener porcentajes más altos en los próximos ejercicios.



EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Disponen de políticas o prácticas relacionadas con este bloque	93%
Llevan a cabo programas de capacitación y concientización para empleados y empleadas	43%
Realizan acuerdos con proveedores y subcontratistas	21%
Llevan a cabo evaluaciones de impacto en este bloque	51%



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Diferencias significativas entre grandes empresas y pymes

El bloque relacionado con la lucha contra la corrupción fue el último bloque de Principios que se incorporó al Pacto Mundial. Tuvo lugar durante la Cumbre de Líderes de Pacto Mundial en Nueva York, que se desarrolló el 24 de junio de 2004, donde se anunció la incorporación

de un décimo Principio. Tras 15 años de su aprobación, las empresas aún tienen dificultades para establecer políticas o prácticas relacionadas con este bloque. Según la consulta, el 77% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial han indicado disponer de dichas políticas o acciones, lo que sitúa a este bloque como el menos trabajado en cuanto a implantación efectiva. Existe, además, una diferencia notable entre las grandes y pequeñas empresas ya que el 90% de las grandes empresas responden afirmativamente a esta cuestión, pero entre las pymes este porcentaje se sitúa en un 72%.

Esta falta de acciones y políticas por parte de las empresas, espe-

cialmente las de menor tamaño, se manifiesta también en los bajos esfuerzos que están realizando por formar o capacitar a sus empleados y empleadas en la materia. El 26% de las entidades indican que llevan a cabo programas de capacitación y concienciación, tratándose, por tanto, del bloque en el que las entidades están apostando menos por la formación. Para poder disminuir los riesgos en materia de corrupción, anticiparse y prevenir posibles problemas, los empleados y empleadas deben tener los conocimientos fundamentales y necesarios. Por ello, la formación y sensibilización toma un papel fundamental en esta materia.

Es significativo que las entidades estén realizando acuerdos con proveedores y subcontratistas sobre esta materia en un porcentaje mayor al resto de los bloques, en concreto estas prácticas son realizadas por el 26% de las empresas consultadas. Otro dato relevante en aspectos relacionados con la cadena de suministro es que, teniendo en cuenta la consulta, el 22% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial indican disponer de un código de conducta para proveedores, porcentaje que se eleva al 43% entre las empresas del IBEX35.

El control de la cadena de suministro sigue la misma línea que los datos relacionados con la evaluación de impactos en este bloque. Los resultados indican que solo el 21% de las entidades españolas consultadas están llevando a cabo algún

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL	
Disponen de políticas o prácticas relacionadas con este bloque	77%
Llevan a cabo programas de capacitación y concientización para empleados y empleadas	26%
Realizan acuerdos con proveedores y subcontratistas	26%
Llevan a cabo evaluaciones de impacto en este bloque	21%

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- [Lucha contra la corrupción](#)

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

tipo de evaluación de impacto. Las diferencias en el tamaño de la organización muestran resultados desiguales donde las grandes empresas elevan el porcentaje hasta un 36% frente al 16% de las pymes.

Estos bajos resultados en la evaluación de impactos van acompañados de bajos porcentajes en las herramientas de control existentes en las empresas en materia de lucha con-

tra la corrupción. El 40% de las entidades ha indicado disponer de un canal de denuncias, siendo las grandes empresas las que más destacan con un 60%. A pesar de los esfuerzos realizados por estas grandes entidades, todavía están lejos de alcanzar los avances que han realizado ya las entidades del IBEX35, con un 91% de ellas que disponen de este tipo de canales.

A la vista de los datos recogidos en este bloque, destacan especialmente las áreas de mejora que presentan las pequeñas y medianas empresas a la hora de integrar las cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción dentro de su estrategia, algo que se pone de manifiesto en prácticamente todos los datos analizados.



3



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2019

La implementación de los ODS en las empresas españolas

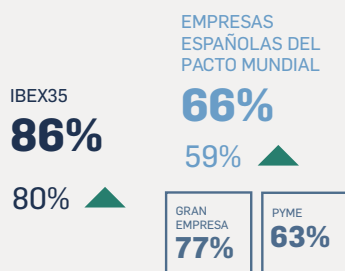
La igualdad de género y la acción por el clima

Metas alineadas con el sector privado

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2019

¿Están las empresas españolas integrando los ODS en su estrategia corporativa cuatro años después de su aprobación?

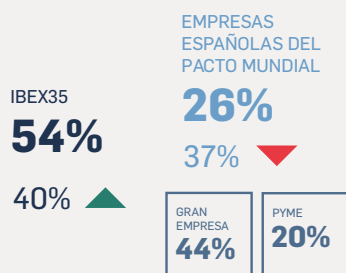
Se comprometen con la consecución de los ODS



Reportan un compromiso por parte de la alta dirección



Reportan buenas prácticas referentes a ODS



Incluyen una correlación entre indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de la memoria, con los ODS



PASO 1



CONOCER

PASO 5



REPORTAR

PASO 2

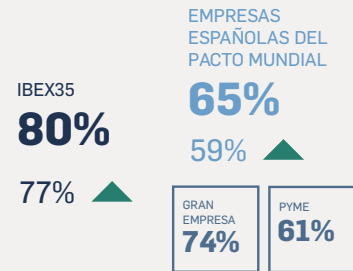


DEFINIR
PRIORIDADES

- Especifican cómo la empresa contribuye a su consecución

IBEX35
66%
57% ▲

- Identifican los ODS prioritarios que afectan a la empresa



PASO 3

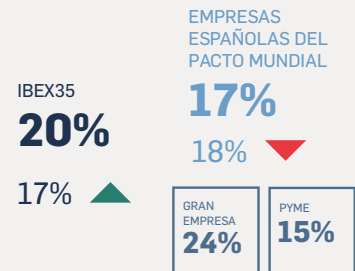


ESTABLECER
OBJETIVOS

- Miden los avances realizados en cuanto a sus compromisos

IBEX35
9%
6% ▲

- Establecen compromisos medibles y cuantificables



PASO 4

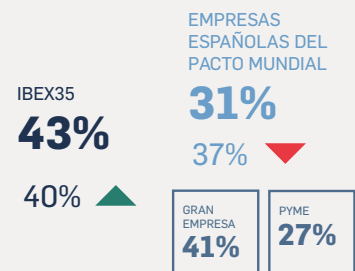


INTEGRAR

- Disponen de una formación específica de ODS a la plantilla

IBEX35
3%
0% ▲

- Llevan a cabo alianzas para la consecución de los ODS

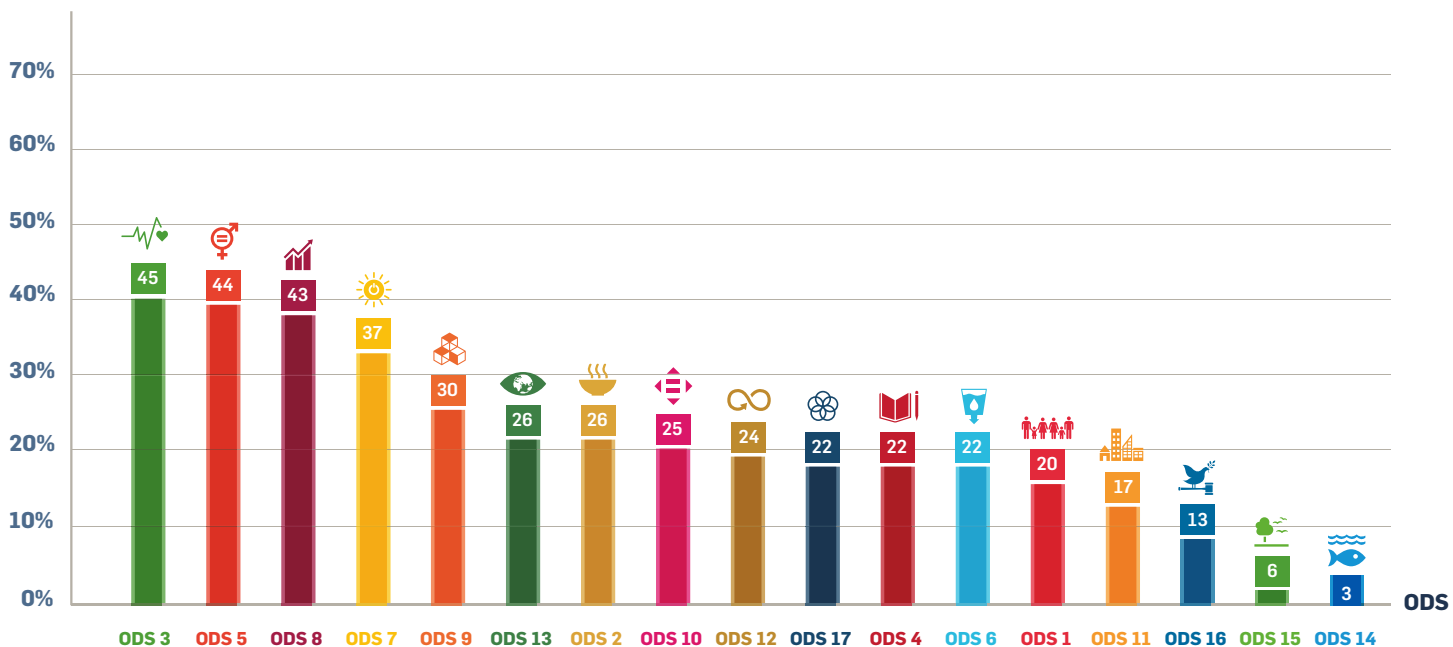


COMUNICANDO EL PROGRESO 2019

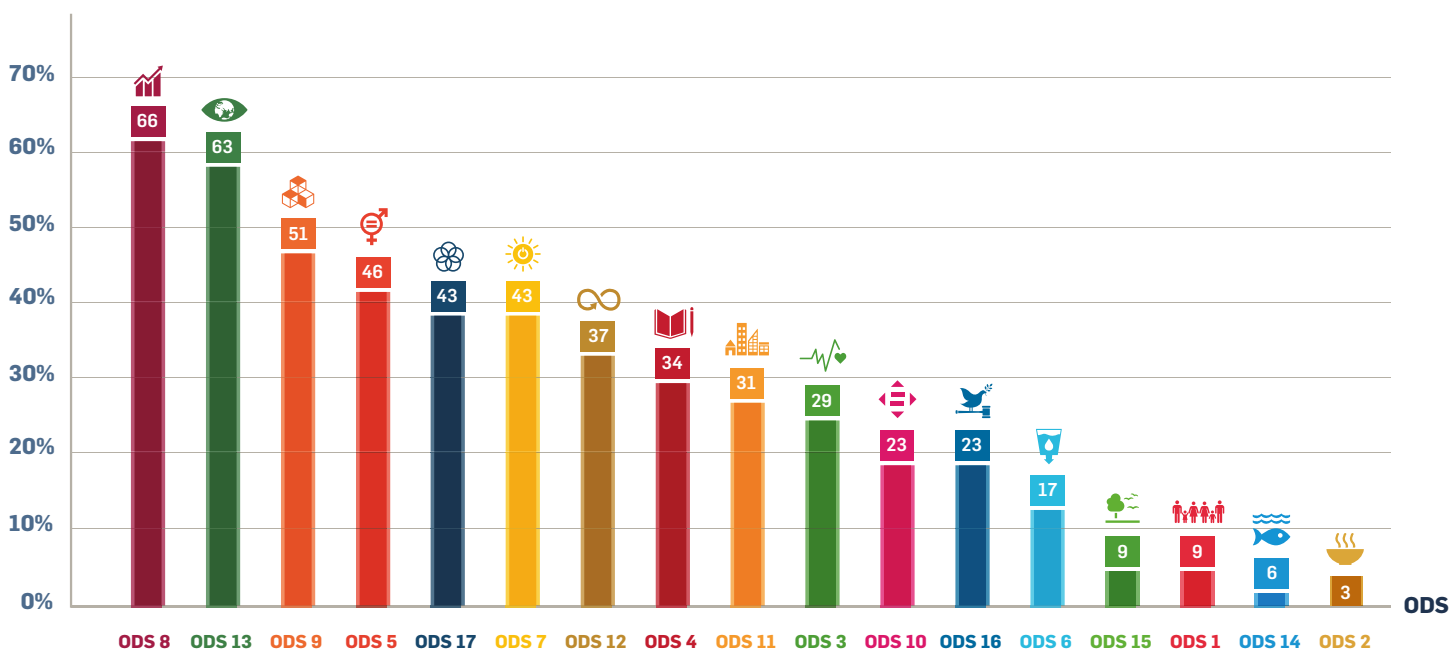
UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

ODS PRIORITARIOS EN EMPRESAS DEL IBEX35

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL



EMPRESAS DEL IBEX35



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

ODS PRIORITARIOS A NIVEL SECTORIAL

Sectores		ODS más trabajados
Comercio y distribución		3, 5, 8, 9
Construcción e ingeniería		3, 5, 8, 9
Industrial		3, 5, 7, 9
Medios de comunicación		5, 7, 8, 10
Sanidad/salud		3, 5, 8, 10
Sector agroalimentario		3, 5, 6, 8
Servicios financieros		3, 5, 7, 8
Servicios profesionales		3, 5, 7, 8
Telecomunicaciones y nuevas tecnologías		3, 5, 7, 8
Transportes		3, 7, 8, 10
Turismo y ocio		3, 5, 7, 13
Utilidades		3, 5, 7, 13

3

LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN 2019

LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ODS ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Introducción

La aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030 en 2015 ha marcado un antes y un después en cómo la sociedad afronta los retos mundiales que tiene por delante. Ya no son solo los gobiernos los llamados a trabajar en aspectos como la lucha contra el cambio climático, el fin de la pobreza o la igualdad de género, en este nuevo escenario han pasado a ser protagonistas otros actores que tradicionalmente han quedado en un segundo plano: la sociedad civil, las instituciones educativas, y las empresas son actores clave para contribuir a estos retos que plantean los ODS y su consecución en 2030.

El mandato del Pacto Mundial de Naciones Unidas es precisamente el de ayudar a las empresas a contribuir a la consecución de la Agenda 2030 haciendo suyo el compromiso por el logro de los 17 Objetivos y las 169 metas. En este sentido, una de las principales labores que ha estado realizando la Red Española del Pacto Mundial durante estos últimos cuatro años ha sido la de fomentar acciones por parte de las empresas españolas para contribuir a la Agenda. Año tras año hemos estado realizando formaciones, organizando eventos, desarrollando publicaciones e impulsando medidas de sensibilización para que cada vez más empresas sean conscientes de la importancia de la consecución del marco de Naciones Unidas e integren los Objetivos en su día a día.

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

Nuestra principal referencia para guiar a las empresas por este camino siempre ha sido la metodología del «SDG Compass»⁶, una publicación desarrollada en 2015 por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, Global Reporting Initiative y el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible. Esta guía se divide en cinco pasos para alinear los ODS con la estrategia de negocio de la empresa, y tiene un carácter transversal, pudiendo servir a todas las empresas, independientemente de su tamaño, su sector, su naturaleza jurídica, o las regiones en las que estén presentes.

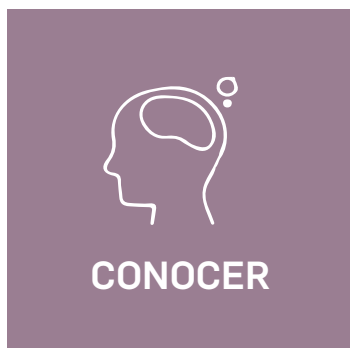
Dado que el SDG Compass es nuestra guía básica para trabajar con el sector privado en el ámbito de los ODS, también utilizamos esta guía como marco de referencia

a la hora de analizar los principales progresos realizados por las empresas españolas. Por ello, desde hace cuatro años estamos llevando a cabo una labor de monitoreo a empresas españolas, específicamente a aquellas adheridas al Pacto Mundial y a las empresas del IBEX35, tomando como base los cinco pasos del SDG Compass y estableciendo indicadores cuantitativos por cada uno de estos.

En el siguiente epígrafe se recogen las principales conclusiones de este análisis centrándolo en cada uno de estos cinco pasos, y evaluando el grado de implementación en cada uno de ellos.



6 UN Global Compact. SDG Compass. https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf



PASO 1 CONOCER LOS ODS

El primer paso para contribuir a la Agenda 2030 es, lógicamente, conocerla; y aunque sea el paso más simple para integrar los ODS en el núcleo de la empresa, es también uno de los mayores retos.

Según el estudio publicado por la Red Española del Pacto Mundial «Las empresas españolas ante la Agenda 2030⁷», aun el 69% de las empresas españolas no conocen o solo conocen de forma superficial los Objetivos de Desarrollo Sostenible, este porcentaje aumenta hasta el 78% en el caso de las pymes. Es especialmente importante este último dato teniendo en cuenta las características de la economía española, donde las pymes representan el 99'98% del tejido empresarial y generan el 70% del empleo.

SDG COMPASS

«Las empresas pueden utilizar los ODS como un marco general para dar forma, dirigir, comunicar y reportar acerca de sus estrategias, metas y actividades relativas al desarrollo sostenible»

Las empresas del IBEX35 toman la iniciativa

Aunque el conocimiento de los ODS por parte del tejido empresarial español está lejos de ser el óptimo, al fijar la vista en las empresas del IBEX35, el panorama es muy positivo. En concreto, el 86% de las empresas del índice bursátil incluyen información sobre ODS en sus memorias de sostenibilidad. La tendencia es claramente alcista, y si se compara el dato de 2019 con respecto al primer año de aplicación de los ODS, 2016, el crecimiento ha sido de un 76%.

El compromiso es claro en todos los sectores, y aunque en los pri-

meros años de la aprobación de la Agenda eran sobre todo las empresas del sector *utilidades y energía* en el IBEX35 las que comenzaron a reportar información relativa a ODS (prácticamente todas las empresas de este sector han reportado información sobre ODS desde 2016), después de 4 años de aplicación de la Agenda, esta información se ha estandarizado para todos los sectores. Estos datos se alinean con las tendencias a nivel internacional, según el informe «SDG Reporting Challenge 2018⁸», en el que se analizan 729 compañías de todo el mundo, el 72% incluyen información sobre los ODS en sus memorias de sostenibilidad.

En cuanto a las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, según la consulta realizada, el 66% de las

AUN SE APRECIA UNA DOBLE VELOCIDAD ENTRE LAS GRANDES EMPRESAS Y LAS PYMES EN EL COMPROMISO CON LOS ODS

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

8 PwC. SDG Reporting Challenge 2018. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/sostenibilidad/sdg-reporting-2018-spain.pdf>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

empresas españolas afirman tomar medidas para la consecución de los ODS, un 77% de las grandes empresas y un 63% de las pymes.

Si bien hay una evolución positiva en los últimos años, estos datos muestran que son las empresas de mayor tamaño las que están más posicionadas como actores que contribuyen a la consecución de los ODS. Ya

desde la aprobación de la Agenda 2030 estas empresas fueron las primeras en tomar acciones e informar sobre su compromiso con los Objetivos, y en 2019 aún continúa esta doble velocidad entre grandes empresas y pymes.



La alta dirección como impulsora de la Agenda 2030

Como recoge el SDG Compass *para lograr el éxito de cualquier tipo de cambio organizacional significativo es clave tener un liderazgo activo del máximo cargo y la alta dirección*. En este sentido, las empresas deben apostar por líderes empresariales convencidos, que desde la alta dirección expandan el mensaje de los ODS dentro y fuera de la organización.

Para analizar el grado de compromiso de la alta dirección en el sector privado, a nivel internacional el Pacto Mundial publicó el estudio «CEO Study on Sustainability 2019⁹», llevando a cabo una consulta a más de 1000 directores/as ejecutivos en la

que se recogen algunos datos interesantes sobre el papel de los directores/as ejecutivos en la consecución de los ODS.

El 71% de los CEOs consultados opinan que, incrementando el compromiso y la acción, las empresas pueden tener un papel crucial en la consecución de los ODS, pero solo el 21% consideran que actualmente sus empresas están ejerciendo este papel crucial. También un 95% de los directores/as afirman estar personalmente comprometidos con que su empresa lidere la consecución de los ODS. Tal y como se concluye en la publicación, *aunque los directores ejecutivos están progresando y siguiendo una ruta dirigida hacia la sostenibilidad de sus empresas, ellos mismos reconocen no estar haciendo lo suficiente*.

A nivel nacional, para evaluar este compromiso por parte de la alta dirección, se analizó el número de empresas del IBEX35 que incluyen en su carta del presidente una declaración en la que se comprometen a la consecución de los ODS. Solo un 37% de las empresas del índice bursátil incluyen esta declaración, y el porcentaje se ha reducido con respecto al año anterior.

Si bien el hecho de incluir este compromiso dentro de la carta del presidente no refleja de forma fiel si la alta dirección está comprometida con el marco de la Agenda, sí es un indicio de la apuesta de la empresa por los ODS. Este posicionamiento, sin duda, puede alentar a los empleados y empleadas a participar en la consecución de los compromisos de la empresa en los ámbitos alineados con los Objetivos y metas de la Agenda.

THE DECADE TO DELIVER

A CALL TO BUSINESS ACTION

The United Nations Global Compact—Accenture Strategy
CEO Study on Sustainability 2019



accenturestrategy



SOLO EN 21% DE LOS DIRECTORES /AS EJECUTIVOS OPINAN QUE SU EMPRESA ESTÁ TENIENDO UN PAPEL CRUCIAL EN LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS

9 UN Global Compact. CEO Study on Sustainability 2019. <https://www.unglobalcompact.org/library/5715>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



IBEX35

En la carta del presidente detallan el compromiso de la empresa por la consecución de la Agenda 2030

2016	2017	2018	2019
9%	29%	43%	37%



DEFINIR PRIORIDADES

PASO 2 DEFINIR PRIORIDADES

Una vez que existe un compromiso firme de la empresa por la consecución de los ODS, el siguiente paso es el de definir prioridades en torno a la Agenda. Si bien todos los Objetivos están interconectados entre sí, no todos son igualmente relevantes para todas las empresas. Su grado de contribución a ellos dependerá de factores como el enfoque estratégico de la empresa, su sector, las regiones en las que opera, etc.

Para llevar a cabo esta priorización es necesario evaluar los impactos reales y potenciales relacionados con los Objetivos dentro de toda la cadena de valor.

Un aspecto estandarizado pero con áreas de mejora

Según la consulta llevada a cabo, un 65% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial realizan un ejercicio de priorización de ODS, un porcentaje muy similar al de em-



SDG COMPASS

«Se recomienda a las empresas a que inicien esta evaluación de impacto haciendo un mapeo de su cadena de valor, para identificar áreas con alta probabilidad de tener impactos negativos o positivos relacionados con asuntos que los ODS representan»

presas que se han comprometido a la consecución de los ODS (66%). Estos datos confirman que el establecimiento de objetivos prioritarios está ya estandarizado entre las empresas que trabajan en la consecución de la Agenda.

Para evaluar cómo las empresas españolas están implementando este proceso de priorización, se preguntó específicamente si la empresa había llevado a cabo previamente un ejercicio de evaluación de impactos positivos y negativos.

Mientras que el porcentaje de empresas españolas que priorizan sus ODS es del 65%, solo un 34% evalúan sus impactos positivos y un 27% sus impactos negativos. Estos

datos arrojan dos conclusiones; por un lado, existe un sesgo positivo a la hora de implementar una evaluación de impactos en ODS. Las empresas tienen en cuenta sobre todo las actividades, programas y proyectos que contribuyen de forma positiva a la consecución de ODS, y no se detienen a evaluar como sus acciones pueden también repercutir negativamente en el logro de la Agenda. Esta apreciación es muy significativa para las grandes empresas, en las que la diferencia entre evaluación de impactos positivos y negativos es de 13 puntos porcentuales.

Por otra parte, un 31% de las empresas españolas que han priorizado sus ODS no han realizado un ejercicio de evaluación de impactos en estos Objetivos. Este es un ejerci-



PRÁCTICAMENTE TODAS LAS EMPRESAS QUE SE ESTÁN POSICIONANDO COMO ACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA AGENDA 2030 YA REALIZAN UN EJERCICIO DE PRIORIZACIÓN DE OBJETIVOS.

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

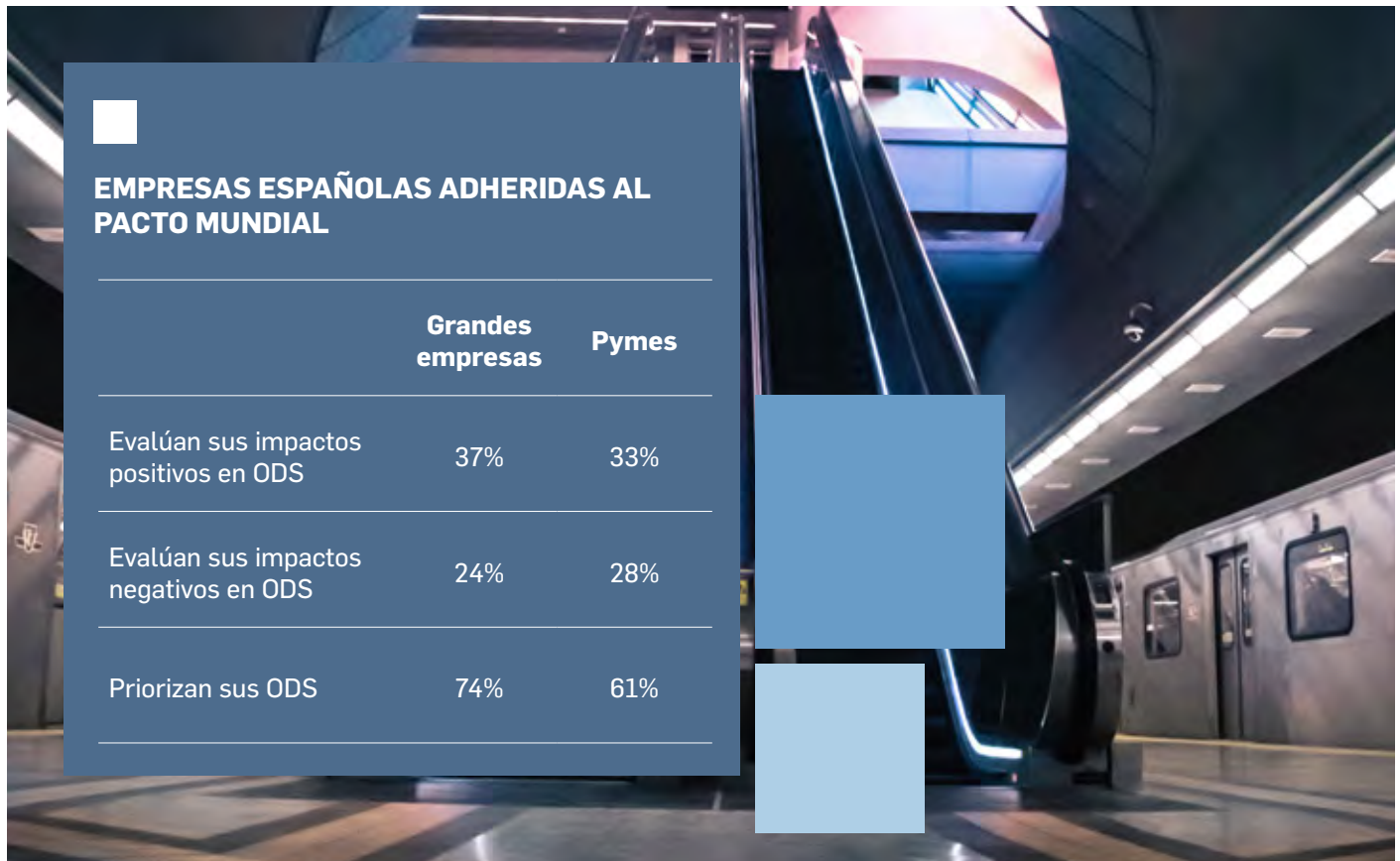
1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



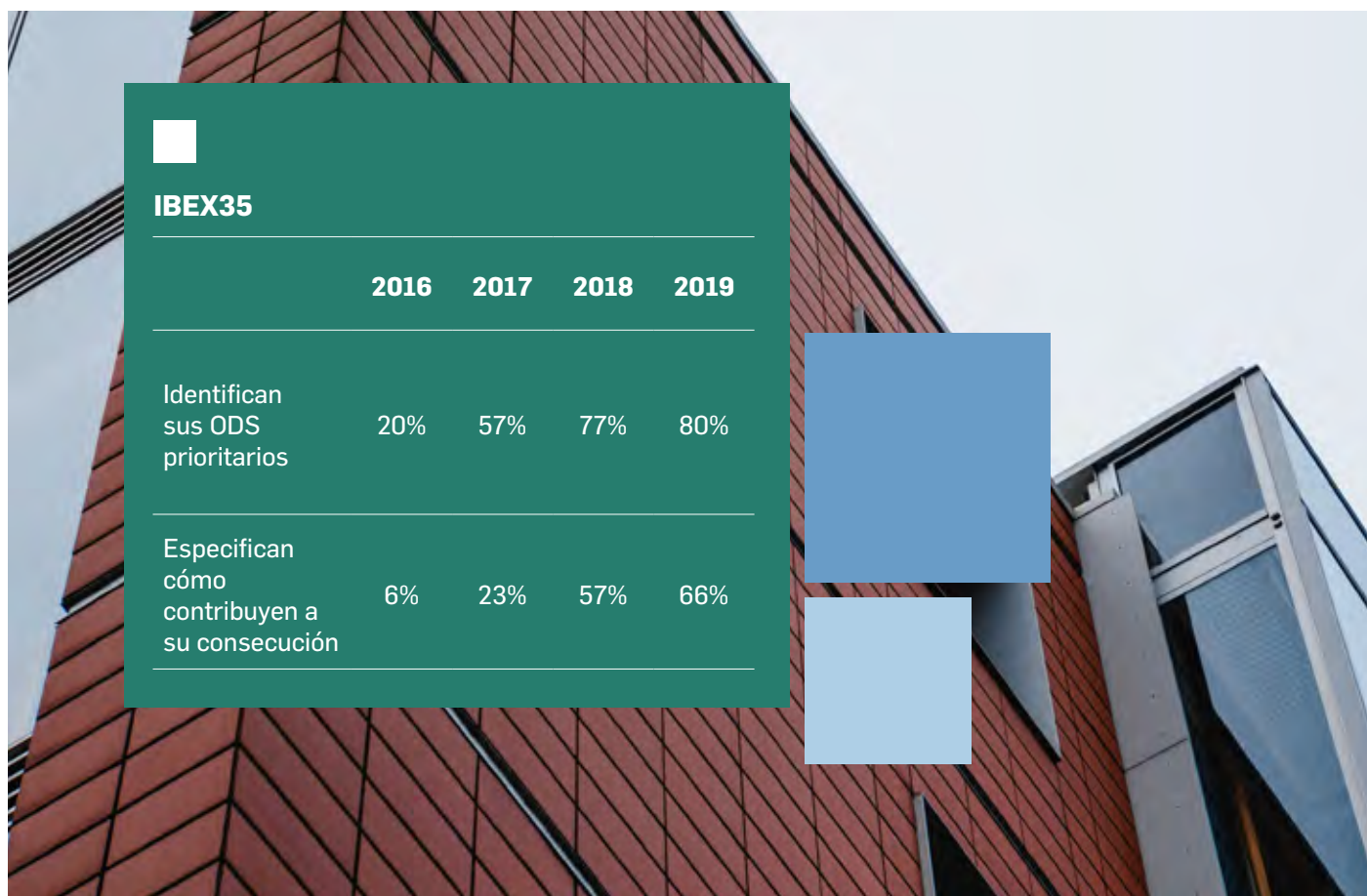
cio crucial previo a la priorización de ODS, y si bien en algunos casos la alineación con algunos Objetivos es evidente, por ejemplo, las empresas energéticas con el ODS 7 *energía asequible y no contaminante* o las constructoras con el ODS 9 *industria, innovación e infraestructura*, evaluar y monitorear los impactos va a permitir diseñar un mapa mucho más riguroso sobre en qué ODS puede contribuir la empresa.

Con respecto a las empresas del IBEX35, al igual que ocurre con las empresas españolas adheridas a Pacto Mundial, prácticamente todas las que se han comprometido en la consecución de los ODS (86%) han

establecido también sus ODS prioritarios (80%). La relación entre estos dos datos no siempre ha sido tan significativa; por ejemplo, en el año 2016, mientras que el porcentaje de

empresas comprometidas con los ODS era de un 49%, solo el 20% establecía sus ODS prioritarios. Por lo que se concluye que también entre las empresas del IBEX35 se está estandarizando este ejercicio.

MUCHAS EMPRESAS HAN ESTABLECIDO SUS ODS PRIORITARIOS SIN LLEVAR A CABO UNA EVALUACIÓN DE SUS IMPACTOS EN ESTOS OBJETIVOS



Cabría pensar que todas las empresas que han reportado cuáles son sus ODS prioritarios, también explican como contribuyen a estos ODS dentro de su memoria de sostenibilidad. Sin embargo, aún existe una diferencia entre estos dos ejercicios, en concreto el 80% de las empresas identifican sus principales ODS mientras que el 66% explica como contribuyen a ellos. Es importante, por tanto, que las empresas no solo se limiten a enumerar cuales son los ODS en los que más impactan, sino que también expliquen como a través de sus acciones, programas y proyectos están contribuyendo a la consecución de estos.



ES IMPORTANTE QUE LAS EMPRESAS COMUNIQUEN CÓMO CONTRIBUYEN A LA CONSECUCCIÓN DE CADA UNO DE SUS ODS PRIORITARIOS

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

Los Objetivos en los que más impactan las empresas españolas

El proceso de evaluación de impactos dará lugar a un mapa con los ODS prioritarios de la empresa. Contabilizando estos datos en la consulta, los cinco ODS donde más impactan las empresas españolas adheridas a Pacto Mundial son el ODS 3, ODS 5, ODS 8, ODS 7 y ODS 9. En líneas generales estos resultados coinciden con otros estudios realizados por la iniciativa¹⁰.

A nivel internacional los datos también son muy similares, si bien se aprecian diferencias significativas en el cuarto y quinto Objetivo prioritario. Mientras que los ODS 7 y 9 relacionados con *energía asequible y no contaminante* e *industria, innovación e infraestructura* no tienen un peso muy relevante a nivel internacional, entre las empresas españolas están entre los más destacados. Aspectos como las energías renovables y la eficiencia energética, así como las nuevas tecnologías y las infraestructuras sostenibles parecen estar cada vez más en el foco de las empresas españolas.



LOS ODS 7 Y 9, PRIORITARIOS PARA LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

10 Red Española del Pacto Mundial. Las empresas españolas ante la Agenda 2030. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-espa%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf
Red Española del Pacto Mundial. Comunicando el Progreso 2018. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/03/Comunicando_el_progreso_2018_Una_vision_integrada_en_sostenibilidad_y_re....pdf

COMUNICANDO EL PROGRESO 2019

UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

En cuanto a los ODS prioritarios por las empresas del IBEX35, también tienen una clasificación similar a la de otros años, con los ODS 8, ODS 13 y ODS 9 como los más trabajados.

Teniendo en cuenta un análisis sectorial, tal y como se refleja en el cuadro, existen algunos Objetivos transversales a los cuatro sectores de las empresas del IBEX35 tales como el ODS 8, el ODS 5 y el ODS 13, mientras que otros son específicos de cada uno de los sectores. En este segundo grupo caben destacar los siguientes:

- En el sector de *bienes y servicios* el ODS 12 es uno de los prioritarios, dado que aspectos de este Objetivos como la gestión de desechos, y la reducción, reciclado y reutilización están directamente relacionadas con el sector.
- Los ODS 9 y 11 tienen un peso mayor en el sector de *industria, infraestructuras y telecomunicaciones*, Objetivos alineados con la actividad de estas empresas.
- En el sector *servicios financieros de banca y seguros* el ODS 4

es uno de los prioritarios, debido sobre todo a diferentes programas relativos a educación financiera realizados por estas entidades hacia sus grupos de interés.

- Por último, el ODS 13 y 7 son prioritarios en el sector de *utilidades y energía*, Objetivos alineados fuertemente con la lucha contra el cambio climático y el impulso de energías renovables.



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



ESTABLECER OBJETIVOS

PASO 3 ESTABLECER COMPROMISOS

Uno de los grandes retos del sector privado en la consecución de los Objetivos y metas de la Agenda 2030 es el establecimiento de compromisos públicos medibles y cuantificables. Son las empresas líderes en ODS, con un alto compromiso en el logro de la Agenda y una estrategia corporativa alineada con los Objetivos las que están dando este paso.

Para que estos compromisos contribuyan a la consecución de los Objetivos de la Agenda 2030 deben ser cuantificables y con límite de tiempo, solo de esta forma se podrán medir los principales avances, evaluando su grado de consecución de forma periódica. También, una vez establecidos, es necesario ponerlos en valor publicándolos en los diferentes canales de comunicación de la empresa: memorias de sostenibilidad, página web, informes anuales, presentaciones, etc.

SDG COMPASS

«El hacer público todos o algunos de los objetivos de la empresa, puede ser una herramienta de comunicación eficaz, puesto que estos expresan en términos sencillos y prácticos, las aspiraciones de la compañía en materia de desarrollo sostenible.»

Los compromisos cuantificables, una materia pendiente para las empresas

En el paso anterior se verificó que entre las empresas está ya estandarizada la priorización de ODS para aquellas empresas que trabajan en el marco de la Agenda 2030; no ocurre así con el establecimiento de compromisos públicos.

Aunque en los últimos años se aprecia una evolución positiva aún existe una brecha muy amplia en este paso entre las empresas del IBEX35. En concreto, en 2019 únicamente 7 de las 35 empresas del índice bursátil (20%) establecen este tipo de compromisos. A nivel sectorial prácticamente no hay diferenciación y se mantienen en un porcentaje en

torno al 20% en los cuatro sectores analizados.

Este dato evidencia uno de los campos de mejora más significativos del análisis, aunque el posicionamiento de las empresas como actores que se comprometen a contribuir a los ODS es claro, todavía pocas han dado el paso de establecer compromisos específicos para medir y evaluar esta contribución. Es decir, aun muchas empresas no han pasado de la teoría a la acción en el ámbito de los ODS.

Una vez establecidos estos compromisos se espera que las empresas monitoreen año a año sus principales avances en su consecución, y lo reporten a través de su memoria de sostenibilidad. Este reporte es meramente anecdótico, solo 3 empresas del IBEX35 (9%) miden sus avances en estos compromisos, por lo que este aspecto es aún incipiente entre las empresas del índice bursátil.

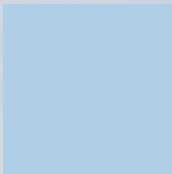
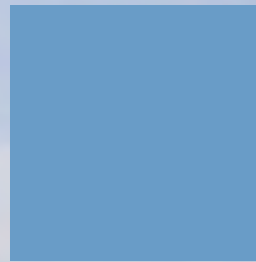
SOLO 3 EMPRESAS DEL IBEX35 REPORTAN SUS AVANCES EN LOS COMPROMISOS CUANTIFICABLES ESTABLECIDOS



IBEX35

Establecen compromisos cuantificables

Utilidades y energía:	22%
Industria, infraestructuras y telecomunicaciones:	18%
Servicios financieros:	14%
Bienes y servicios:	25%



IBEX35

	2016	2017	2018	2019
Establecen compromisos cuantificables	0%	9%	17%	20%
Miden sus avances en cuanto a estos compromisos	0%	0%	6%	9%

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

En cuanto a las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, también se observa una brecha significativa en este paso. Únicamente el 17% de estas empresas afirman haber establecido compromisos públicos cuantificables. El dato se mantiene estable con respecto al año anterior, por lo que no parece haber una mejora en este aspecto.

A nivel internacional el porcentaje es ligeramente superior al nacional. Según el informe Progress Report 2019¹¹ un 25% de las empresas adheridas a Pacto Mundial a nivel global establecen estos compromisos. Por tanto, se verifica un ligero déficit

por parte de las empresas españolas a la hora de establecer compromisos cuantificables, un aspecto clave para contribuir de forma eficaz a la consecución de los Objetivos y metas de La Agenda 2030.

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Establecen compromisos cuantificables en ODS

2018

18%

2019

17%

IMPULSANDO EL ESTABLECIMIENTO DE COMPROMISOS CUANTIFICABLES

Desde la Red Española del Pacto Mundial, conscientes del reto que supone para las empresas pasar del compromiso a la acción en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible, impulsamos medidas para que los socios de la iniciativa establezcan sus compromisos medibles y cuantificables en ODS. En concreto, en mayo de 2019 se lanzó una campaña para que las empresas hicieran públicos sus compromisos cuantificables y con límite de tiempo en ODS, o se animaran a fijarlos.

162 compromisos
123 gran empresa
37 pymes

Fruto de esta campaña, se recibieron un total de 162 compromisos de 84 empresas socias del Pacto Mundial. Todos estos compromisos se pueden encontrar en la publicación «ODS Año 4 – el liderazgo empresarial en la Agenda 2030: de la teoría a la acción¹²».



11 UN Global Compact. Progress Report 2019. <https://www.unglobalcompact.org/library/5716>

12 Red Española del Pacto Mundial. ODS Año 4, el liderazgo empresarial. https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/10/ODS-AN%C3%83O-4_El-liderazgo-empresarial.pdf



INTEGRAR

PASO 4 INTEGRAR LOS ODS EN TODA LA ORGANIZACIÓN

Las empresas, además de enfocar sus esfuerzos en la consecución de la Agenda 2030 midiendo sus impactos y estableciendo compromisos públicos, deben integrar de forma transversal este marco en todos los departamentos de la organización. Funciones de las empresas como las de compras, recursos humanos o distribución son clave para crear una cultura empresarial en torno a la Agenda 2030.

Esta labor de integrar los ODS en todas las áreas de la empresa permitirá avanzar en los compromisos propuestos de una forma más eficiente, haciendo partícipe a toda la organización en esta hoja de ruta, y empoderando a los diferentes departamentos de la organización en este camino.

SDG COMPASS

«Integrar los ODS tiene el potencial de transformar todos los aspectos de la actividad principal de la empresa, incluyendo su oferta de productos y servicios, segmentos de clientes o su gestión de la cadena de suministro.»

Difundir el mensaje de los ODS en la plantilla

Para crear una cultura organizacional en torno a los ODS resulta imprescindible que las empresas conciencien a la plantilla en la importancia del logro de estos Objetivos. Una primera acción puede consistir en realizar labores de sensibilización en la Agenda 2030, por ejemplo, incluyendo el mensaje de los ODS en la intranet de la empresa, llevando a cabo campañas internas de comunicación sobre estos Objetivos, o realizando talleres y eventos donde se aborden los ODS de forma transversal.

Según el análisis realizado, el 26% de las empresas del IBEX35 llevan a cabo este tipo de medidas de sensibilización a la plantilla, un aspecto

en el que sectorialmente se aprecia una diferenciación, con un 44% de las empresas de *utilidades y energía* que trabajan este ámbito.

Un paso más allá en la creación de una cultura empresarial en ODS es la formación específica en esta materia. Por tanto, no se trata de únicamente dar a conocer la Agenda a los empleados y empleadas, sino de ofrecerles los recursos para que integren estos Objetivos dentro de su día a día y en las responsabilidades de su puesto.

Aunque han pasado ya 4 años desde la aprobación de la Agenda 2030, la mayoría de las empresas aún no han dado este paso, y entre las empresas del IBEX35 solo una reporta en su memoria de sostenibilidad una formación específica en Objetivos de Desarrollo Sostenible.

LA FORMACIÓN A EMPLEADOS Y EMPLEADAS EN ODS ES MUY ESCASA ENTRE LAS EMPRESAS DEL IBEX35, UN ÁMBITO CLAVE PARA CREAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL EN TORNO A LA AGENDA 2030

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

IBEX35

Realizan labores de sensibilización en ODS

Utilidades y energía: 44%

Industria, infraestructuras y telecomunicaciones: 18%

Servicios financieros: 14%

Bienes y servicios: 25%

IBEX35

Llevan a cabo una formación específica a la plantilla en la consecución de los ODS

2016	2017	2018	2019
0%	0%	0%	3%

ALINEANDO LOS ODS CON LAS INICIATIVAS DE ACCIÓN SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Además de a través de su actividad principal, las empresas también pueden contribuir a la consecución de la Agenda llevando a cabo iniciativas de acción social o programas de voluntariado.

Teniendo en cuenta las memorias de sostenibilidad del IBEX35, un 29% de estas empresas alinean este tipo de iniciativas con los ODS, frecuentemente con Objetivos más sociales como el ODS 1 *Fin de la pobreza* o el ODS2 *Hambre cero*.

La consulta llevada a cabo por el Pacto Mundial refleja que un 29% de las empresas españolas adheridas a la iniciativa contribuye a los ODS a través de aportaciones a diferentes organizaciones sin ánimo de lucro, un 41% entre las grandes empresas frente al 25% de las pymes.

Las alianzas, un ámbito transversal a todos los Objetivos

La creación de alianzas con diferentes actores va a permitir avanzar a las empresas en la consecución de sus compromisos públicos, el Objetivo 17 *Alianzas para lograr los objetivos* se basa en aprovechar las habilidades y recursos de los dife-

rentes actores para contribuir al logro de la Agenda 2030.

Teniendo en cuenta el análisis realizado, un 43% de las empresas del IBEX35 llevan a cabo alianzas alineadas con el marco de los ODS. Este porcentaje se ha incrementado con respecto a años anteriores y es especialmente relevante entre las empresas del sector de *indus-*

tria e infraestructura, y el sector *financiero*.

Según la consulta realizada, el porcentaje de empresas españolas que trabajan en alianzas es ligeramente más reducido, de un 31%. En este caso la diferencia entre grandes empresas y pymes es muy significativa, con un 41% por parte de las grandes empresas y un 27% entre las pymes.



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

LAS ALIANZAS CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SON LAS MENOS TRABAJADAS ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Al igual que ocurría en el establecimiento de compromisos públicos, el dato internacional es superior al español, con un 39% de las empresas adheridas al Pacto Mundial trabajando en alianzas frente al 31% español. Aun así, considerando estos dos porcentajes, el número de empresas que trabajan en este aspecto tanto a nivel nacional como internacional sigue siendo muy reducido, y es uno de los aspectos que claramente es necesario incentivar entre el sector privado en los próximos años.

Volviendo al marco español, es relevante analizar con qué actores están estableciendo alianzas estas empresas. Tal y como se expone en el gráfico, entre las grandes empresas son las alianzas sector privado - tercer sector las más trabajadas. Las pymes, por otro lado, llevan a cabo sobre todo colaboraciones con otras empresas, presumiblemente con empresas del mismo sector, o con empresas que tienen su actividad en la misma región.

Un dato significativo es que independientemente del tamaño de la empresa, la alianza menos trabajada es la llevada a cabo con la administración pública. Sin duda, se trata de un ámbito de mejora, el gobierno y el sector privado son dos actores claves para la Agenda 2030, y el hecho de que no existan líneas de colaboración entre ellos puede perjudicar la consecución de los ODS a nivel nacional.

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Establecen alianzas con otros actores

Actores con los que las empresas crean alianzas	Empresas españolas	Pymes	Grandes empresas
Tercer sector	21%	17%	30%
Otras empresas	18%	18%	19%
Agencias y asociaciones de Naciones Unidas	18%	16%	23%
Asociaciones industriales	15%	12%	24%
Círculos académicos	13%	12%	16%
Otras organizaciones multilaterales	10%	7%	19%
Gobiernos	7%	4%	14%



REPORTAR

PASO 5 COMUNICAR Y REPORTAR

El último paso del SDG Compass es un paso transversal a todos los anteriores; independientemente de que el trabajo en la integración de los ODS dentro de su estrategia empresarial sea incipiente, o ya se haya creado una cultura empresarial en torno a los Objetivos entre toda la plantilla, es necesario ponerlo en valor a través de los diferentes canales de comunicación de los que dispone la empresa.

La memoria de sostenibilidad constituye la herramienta más importante para dar a conocer todos los pasos realizados por la empresa en la consecución de los ODS. A través de esta los diferentes grupos de interés pueden estar informados sobre sus principales avances en temas que abarcan los Objetivos, tales como la lucha contra el cambio climático, la igualdad de género, o la gestión eficiente del agua.

SDG COMPASS

«Es importante reportar y comunicar continuamente el progreso realizado en la contribución de los ODS, para comprender y satisfacer las necesidades de los diferentes grupos de interés.»

ALINEAR DIFERENTES ESTÁNDARES Y PROCEDIMIENTOS DE REPORTE CON LOS ODS PUEDE AYUDAR A LAS EMPRESAS A COMUNICAR MEJOR SU CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA.

Los ODS como eje vertebrador en las memorias de sostenibilidad

Una de las prácticas más habituales para comunicar la contribución a los ODS por parte de la empresa es la alineación de estos Objetivos con diferentes estándares o mecanismos de reporte que se incluyen en las memorias de sostenibilidad. Por ejemplo, son muchas empresas las que ya incorporan dentro de la tabla GRI una columna específica con los ODS alineados, también las que relacionan sus asuntos materiales con los Objetivos de la Agenda, o las que incluyen por cada sección de la memoria el ODS con el que se relaciona.

Dada la tendencia al alza de este tipo de reportes, se evaluó en las memorias de sostenibilidad cuantas empresas del IBEX35 llevaban a cabo este tipo de relaciones con los ODS. En total el porcentaje es de un 40%, y aunque se ha reducido con respecto al año anterior, continúa siendo una tendencia para muchas empresas.

Reporte de ejemplos prácticos que contribuyen a la Agenda

Otra forma de comunicar los avances de la empresa en cuanto a su contribución a los ODS es el reporte de buenas prácticas. Se tra-

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

ta de programas o acciones específicas que están alineadas con la actividad principal y la estrategia de la empresa, pero que también incluyen un componente social, medioambiental o económico que incide en la Agenda contribuyendo a su consecución.

Un 54% de las empresas del IBEX35 ya comunican estas buenas prácticas en sus memorias de sostenibilidad. El dato es especialmente alto en el *sector de servicios financieros* con un 86% de empresas que reportan buenas prácticas relacionadas con programas de microcréditos o acciones de sensibilización en educación financiera, entre otras.

Considerando la consulta realizada, el porcentaje de empresas españolas adheridas al Pacto Mundial que reportan estas buenas prácticas es

menor, de un 26%. Son las grandes empresas las que en mayor número reportan estas iniciativas que contribuyen a los ODS.

A nivel internacional el dato es más elevado, de un 31%, por lo que nuevamente teniendo en cuenta la consulta, se constata un cierto retroceso de las empresas con respecto al resto de empresas españolas pertenecientes a la iniciativa.

Aunque los datos no son muy elevados, sin duda el ejercicio de reporte de ODS está siendo cada vez más relevante para las empresas. Además, prácticamente todos los marcos internacionales y regionales en el ámbito de sostenibilidad se están alineando con los Objetivos de la Agenda 2030, tal es el caso de la Directiva Europea de Divulgación de Información No Financiera¹³ y su

trasposición en la legislación española¹⁴, o el trabajo de Global Reporting Initiative con Pacto Mundial a través de la Plataforma de Acción Reporting on the SDGs¹⁵.



PONIENDO EN VALOR LAS BUENAS PRÁCTICAS DE LAS EMPRESAS

La Red Española del Pacto Mundial creó en 2019 la plataforma COMparte. Esta nació con un doble objetivo; por un lado, mejorar la difusión de los ODS entre el sector empresarial español, y por otro, poner en valor aquellas acciones, proyectos, políticas, compromisos y alianzas estratégicas que estén implantando las empresas socias de la iniciativa.



La plataforma cuenta con más de 600 buenas prácticas de 250 organizaciones, todas ellas relacionadas con unos ODS concretos y alineadas también con los Principios del Pacto Mundial.

13 Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095>

14 Ley 11/2018, de 28 de diciembre. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17989

15 UN Global Compact. Integrando los ODS en los informes corporativos. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/07/Integrando-los-ODS-en-el-reporting-corporativo-gu%C3%ADa-pr>

COMUNICANDO EL PROGRESO 2019

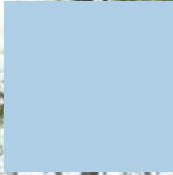
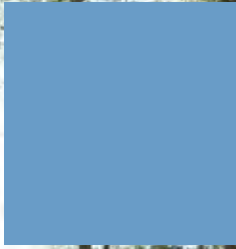
UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS



IBEX35

Incluye una correlación entre indicadores GRI, asuntos materiales o secciones de la memoria, con los ODS

2016	2017	2018	2019
14%	31%	54%	40%



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Reportan buenas prácticas referentes a ODS

	Grandes empresas	Pymes
2018	63%	27%
2019	44%	20%

IBEX35

Reportan buenas prácticas referentes a ODS

Utilidades y energía:	56%
Industria, infraestructuras y telecomunicaciones:	45%
Servicios financieros:	86%
Bienes y servicios:	38%

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA ACCIÓN POR EL CLIMA: DOS RETOS PARA 2020



Introducción

El Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Red Española del Pacto Mundial, aunque conscientes de la importancia de la consecución de todos y cada uno de los 17 ODS de la Agenda, han querido poner el foco en 2020 en dos de estos Objetivos, en concreto el ODS 5 relativo a *Igualdad de género*, y el ODS 13 *Acción por el clima*.

Estas dos áreas han tenido desde la aprobación de la Agenda 2030 un peso muy importante entre el sector privado. La igualdad de género es un reto para la mayoría de las empresas, en las que, generalmente, el porcentaje de mujeres en puestos directivos es reducido, y en la comparativa entre los salarios de la plantilla diferenciado por sexo casi siempre son los hombres los que están en una situación privilegiada. El cambio climático tal y como pronunció Antonio Guterres, Secretario General de Naciones Unidas, es *el mayor riesgo sistémico a nivel global para el futuro cercano*, y las empresas son un actor fundamental en este ámbito, tanto para llevar a cabo acciones que no contribuyan a agravar sus efectos, como para buscar soluciones, innovaciones y tecnologías para mitigar sus riesgos.

En este capítulo se analizan los principales datos de estos dos ODS, tanto en las entidades españolas adheridas a la iniciativa como en las empresas del IBEX35 adheridas al Pacto Mundial. Además, la transversalidad de los ODS se refleja también en este capítulo en el que se analiza como la igualdad de género y la acción por el clima afecta a cada uno de los 17 Objetivos.

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

Como recoge el estudio publicado por ONU Mujeres «Hacer las promesas realidad: la igualdad de género en la Agenda 2030¹⁶», *el desarrollo solo será sostenible si los beneficios favorecen por igual a mujeres y hombres, y los derechos de las mujeres solo serán una realidad si forman parte de esfuerzos mayores por proteger el planeta y garantizar que todas las personas puedan vivir con dignidad y respeto.*

A pesar de la importancia de la igualdad de género, después de cuatro años desde la aprobación de la Agenda los avances aún son lentos y, de seguir así, en 2030 no solo no se conseguirá la consecución del ODS 5 sino que se perderá el efecto catalizador que la igualdad de género tiene en la consecución de los demás Objetivos.

Algunos datos que ponen de manifiesto esta situación son el hecho de que, a fecha de 1 de enero de 2019, la representación de la mujer en los parlamentos nacionales era en promedio solo del 24,3%, la brecha salarial de género a nivel mundial es del 23% y la tasa de actividad de las mujeres es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%¹⁷.

La igualdad, una oportunidad para las empresas

Las acciones que pondrán en marcha todos los agentes de la sociedad me-

jorarán estos porcentajes a lo largo de los años, pero sin duda el cambio radical no podrá producirse sin el papel que tienen las empresas como empleadores y actores de la sociedad. Las empresas son cada vez más conscientes de su importancia en la materia, así como, de las oportunidades y beneficios que les ofrece la diversidad de sus plantillas.

Aquellas organizaciones que apuesten por la igualdad mejorarán su reputación, su competitividad y conseguirán atraer talento y aumentar sus beneficios. Según un estudio de la OIT¹⁸, se estima que, cuando el consejo está equilibrado en cuanto a género, las empresas tienen hasta un 20% más de probabilidades de tener mejores resultados empresariales.

Además, es importante destacar que la igualdad es una ventaja para las empresas a la hora de adaptarse a las legislaciones actuales y futuras que ponen el foco en cuestiones de género, una buena situación de partida de las empresas en la materia les permite ser más competitivas que el resto.

Algunas normativas sobre la igualdad de género o con perspectiva de igualdad para las empresas

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.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos con el sector público (artículos 71, 145, 157)

Ley de información no financiera y diversidad 11/2018, de 28 de diciembre

LA TASA DE ACTIVIDAD MUNDIAL DE LA MUJER ES DE UN 63% FRENTE A UN 94% ENTRE LOS HOMBRES

16 ONU Mujeres. Hacer las promesas realidad: la igualdad de género de la Agenda 2030. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

17 ONU Mujeres. Hechos y cifras: liderazgo y participación política. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures#notes>

18 ACT/EMP. Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700977.pdf

IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPRESA

La igualdad de género es el ODS 5, es decir uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible incluido en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, concebidos como la base para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible. Para alcanzarlo se prevén diversas metas, una de ellas y en la que aquí me centro *Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.* ¿Estamos tomando las medidas necesarias?

La complementariedad de hombres y mujeres contribuye indudablemente al avance de la sociedad. Distintos gobiernos y legisladores han adoptado iniciativas para asegurar una mayor participación de la mujer en el ámbito político, público y económico. En España por ejemplo, la mujer está muy presente en puestos relevantes de nuestra vida política y de la administración pública en general.

Quizá en la esfera económica y en particular en la empresarial, el avance es más lento, aunque se han aprobado leyes, recomendaciones y existen distintos foros que impulsan la presencia de mujeres en consejos de administración o en la alta dirección. Sin ir más lejos, el «Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas» de 2015 recomienda que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en 2020 un 30% de los miembros de los consejos de administración sean mujeres. Al final de este año veremos qué empresas han conseguido el objetivo y en la CNMV estamos trabajando en una modificación de la recomendación para reforzarla. En 2018 el porcentaje alcanzado fue entorno al 20% (frente al 15% en 2015) y en 2019 probablemente sea mayor. Sin embargo, observamos que frente a un importante avance en la presencia de consejeras independientes, el número de consejeras ejecutivas es muy bajo, como también lo es, de acuerdo con la información detallada que la CNMV publica desde hace dos años, la presencia de mujeres en la alta dirección de las empresas (concepto que incluye a todas las directivas de alto nivel, no solo a las que pertenecen a los consejos de administración).

Otra medida acertada fue la aprobación de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, que obliga a las grandes sociedades a publicar anualmente información relativa a su política en materia medioambiental, social, respeto a los derechos humanos, lucha contra la corrupción y el soborno y respecto al personal. Cuando las sociedades informan sobre cuestiones relativas al personal, deben incluir entre otras cuestiones información detallada por sexo, sobre la distribución de la plantilla, las modalidades de contrato de trabajo o las remuneraciones medias y también informar sobre la brecha salarial. Se trata de un ejercicio de transparencia que creo incentiva a las empresas a tener políticas que aseguren la igualdad de género entre sus empleados/as.

En definitiva, se están tomando medidas adecuadas para conseguir el ODS 5 pero queda camino por recorrer. Las normas o recomendaciones para conseguir la igualdad de género en la empresa son necesarias, tienen que ir acompañadas de su correcta aplicación y sobre todo de que las empresas y sus dirigentes sean conscientes, más allá de lo justo del Objetivo, de los beneficios derivados de la complementariedad de hombres y mujeres en la sociedad en general y en el mundo empresarial en particular.



ANA MARTÍNEZ-PINA

Vicepresidenta de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

Situación de las empresas españolas ante el ODS 5

Como se indicó anteriormente, el progreso en materia de igualdad de género todavía no es el ideal para producir el cambio real y mundial que marca la Agenda 2030. Las empresas adheridas a la Red Española del Pacto Mundial no son ajenas a esta situación y a pesar de que el ODS 5 se sitúa como el segundo Objetivo prioritario, aun es necesario llevar a cabo acciones reales que alcancen el nivel de progreso que requiere este ámbito.

A continuación, se muestran las principales conclusiones una vez analizados los datos recogidos en la consulta del Pacto Mundial y en las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX35.

Las políticas de igualdad de género, frecuentes entre las empresas españolas

Para poder trabajar la igualdad y contribuir de forma efectiva al Objetivo 5 es esencial disponer dentro de las entidades de políticas de igualdad que marquen los principios de la empresa en esta área.

Según la consulta, el 79% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial indican que la igualdad de género se aborda en políticas de la empresa. El dato no varía significativamente respecto al año anterior, pero sí se destacan diferencias significativas en función del tamaño de la entidad, con un 90% de grandes empresas frente al 75% de pymes que abordan esta cuestión.

El porcentaje se mantiene alto para las entidades del IBEX35, situándose en un 80%. La existencia de normativas dirigidas a grandes empre-

sas en esta materia ha influenciado que estas se encuentren en mejor posición que las pequeñas.

Otro factor relevante detectado a la hora de abordar políticas con perspectiva de género es el sectorial. El sector de *utilidades y energía* destaca entre las empresas del IBEX35 (100%), siendo el sector de *industria, infraestructuras y telecomunicaciones* en el que menos empresas reportan estas políticas (55%).

A nivel internacional, según la consulta el dato de empresas que disponen de políticas relativas a igualdad de género es más elevado, de un 87%. Las entidades españolas deben seguir trabajando para alcanzar los avances del resto de empresas pertenecientes a la iniciativa.

Lejos de acabar con el techo de cristal

Para continuar avanzando en la consecución del ODS 5 es esencial impulsar el liderazgo de la mujer y su presencia en los puestos directivos y en Consejos de Administración. Un punto fundamental en este ámbito es el denominado «techo de cristal» concepto que se refiere a las barreras que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad.



EL ODS 5, EL SEGUNDO MÁS TRABAJADO POR LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL



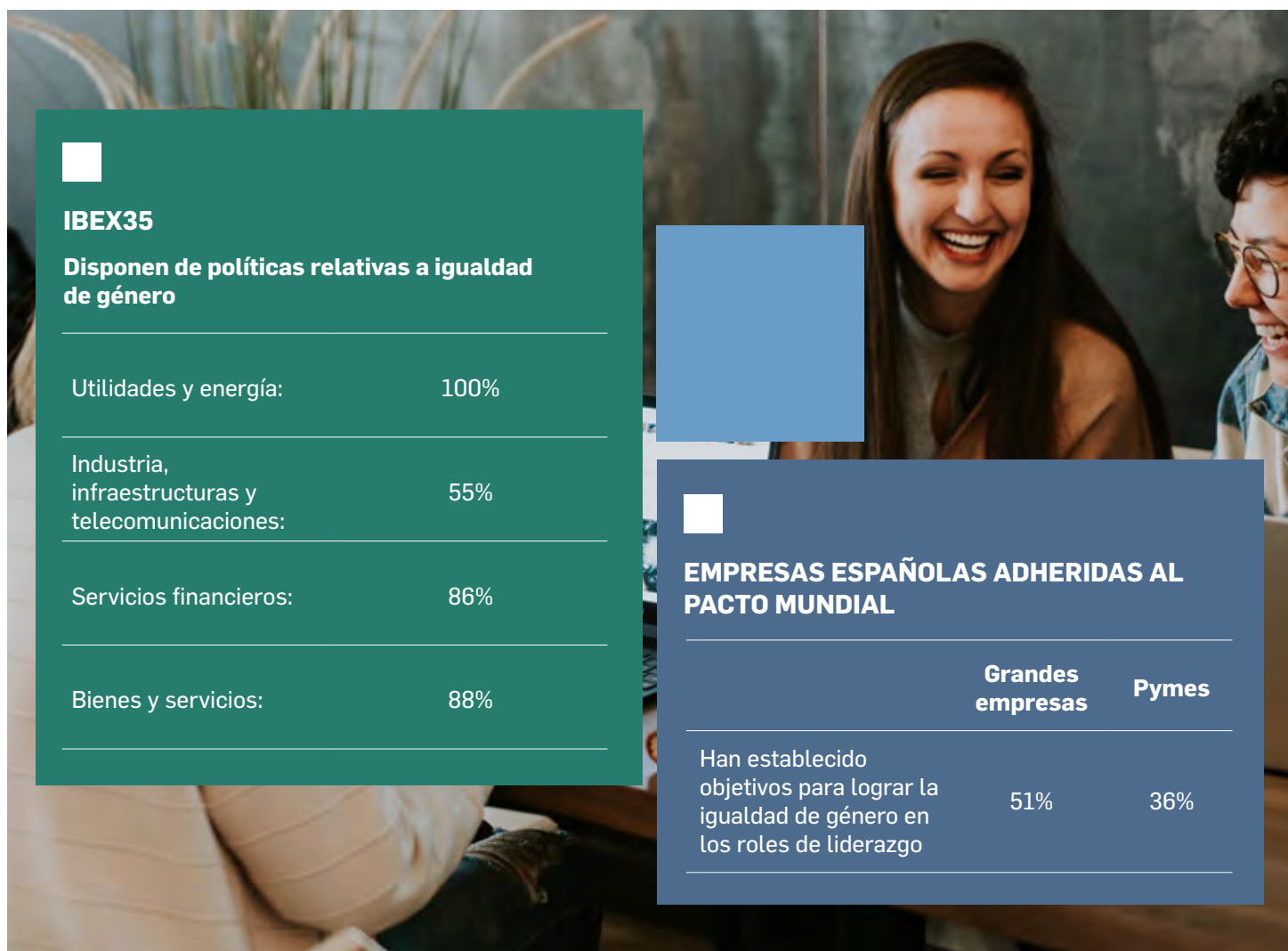
EL 79% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL DISPONEN DE POLÍTICAS RELATIVAS A IGUALDAD DE GÉNERO

Un indicador clave para evaluar este aspecto es el porcentaje de mujeres en los consejos de administración. Según un estudio de Atrevia¹⁹, en 2019 este porcentaje entre las empresas del IBEX35 es de un 23,74%, y, analizando el total de las entidades cotizadas, hacen falta 392 consejeras para llegar a un equilibrio (50%). Estos datos reflejan que las empresas españolas están todavía muy lejos de cumplir el 30% de consejeras

en el año 2020 que recomiendan la Unión Europea y la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores).

El establecimiento de objetivos cuantificables puede ayudar a mejorar los porcentajes de mujeres en puestos de liderazgo. Según la consulta de Pacto Mundial, un 40% de las empre-

SOLO EL 24% DE LOS MIEMBROS DE LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DEL IBEX35 SON MUJERES



IBEX35

Disponen de políticas relativas a igualdad de género

Utilidades y energía:	100%
Industria, infraestructuras y telecomunicaciones:	55%
Servicios financieros:	86%
Bienes y servicios:	88%

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

	Grandes empresas	Pymes
Han establecido objetivos para lograr la igualdad de género en los roles de liderazgo	51%	36%

19 ATREVIA. Informe Mujeres en los Consejos de las empresas cotizadas: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ST-0508.pdf>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

sas españolas adheridas a la iniciativa (51% grandes empresas y 36% pymes) indican que han establecido este tipo de objetivos en la empresa.

El cálculo de la brecha salarial, fundamental para contribuir al ODS5

Para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (meta 5.5) una de las principales acciones es la erradicación de la brecha salarial. Esta depende de factores variados como la presencia mayoritaria de hombres en los puestos directivos, el sector de la empresa o las interrupciones de la carrera profesional de las mujeres debido a la maternidad.

Solo un 43% de las empresas del IBEX35 presentan información relativa al ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres. Este dato, si bien es reducido, mejora respecto al año anterior que se situaba en tan solo el 26%. El sector también es relevante en este caso y son de nuevo las empresas pertenecientes a la categoría de *utilidad y energía* las que presenta mejor porcentaje (67%).

La Ley de información no financiera y diversidad 11/2018 que afecta a la mayor parte de las empresas del IBEX35 ha podido influir en el aumento del porcentaje ya que en el *apartado II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al perso-*

nal se solicita información relativa a brecha de género.

Medidas de conciliación, aún escasas en muchas empresas españolas

Otra acción que las entidades pueden poner en marcha para reducir las desigualdades de género y contribuir a reducir la brecha salarial es la introducción de medidas de conciliación. Las acciones que fomentan un trabajo más flexible como el teletrabajo, permisos parentales por encima de lo que establece la ley o flexibilidad en la jornada laboral ayudan a establecer un equilibrio entre la vida personal y laboral, y pueden mejorar la situación de la mujer al no reducir



LA BRECHA SALARIAL, DEFINIDA EN SU FORMA MÁS SIMPLE, SE REFIERE A LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE EL PROMEDIO DE LOS SALARIOS DE LOS HOMBRES Y EL DE LAS MUJERES EXPRESADA COMO UN PORCENTAJE DEL SALARIO MASCULINO²⁰.



IBEX35

Reportan la brecha salarial de la empresa

Utilidades y energía:	67%
Industria, infraestructuras y telecomunicaciones:	36%
Servicios financieros:	29%
Bienes y servicios:	38%

20 Definición obtenida de la Guía Metodológica para la Medición de la Brecha Salarial en la Empresa: <http://www.clubsostenibilidad.org/publicaciones/guia-metodologica-para-la-medicion-de-la-brecha-salarial-en-la-empresa/>

COMUNICANDO EL PROGRESO 2019

UN ANÁLISIS DE LOS ODS Y LOS DIEZ PRINCIPIOS EN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

sus posibilidades de crecimiento profesional por el cuidado de los hijos.

A pesar del avance en los últimos años, según la consulta, el porcentaje de empresas de la Red Española del Pacto Mundial que disponen

de medidas de conciliación laboral en sus entidades es de tan solo el 34%. La diferencia en el tamaño de las organizaciones no proporciona cambios significativos.

En cuanto a las empresas del IBEX35, al analizar la información procedente de sus memorias, un 47% reporta información sobre empleados y empleadas que han tenido derecho a permiso parental por sexo y porcentaje de retención. Este porcentaje no se acerca al óptimo requerido por las medidas urgentes que hay que implantar para contribuir de forma decisiva a la igualdad de género.

SOLO UN 47% DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35 REPORTA INFORMACIÓN SOBRE PERMISOS PARENTALES.





ACCIONES PUESTAS EN MARCHA POR EL PACTO MUNDIAL EN IGUALDAD DE GÉNERO

El ODS 5, es uno de los más importantes y estratégicos para el Pacto Mundial. Su fuerte correlación y transversalidad en la Agenda 2030 y su conexión con la empresa hacen de él un Objetivo fundamental en el que trabajar mediante el establecimiento de herramientas, indicadores e iniciativas que ayuden a las empresas a poner en marcha acciones.

Naciones Unidas cuenta con los *Principios para el Empoderamiento de la Mujer*, que reconocen expresamente la responsabilidad de las empresas respecto al derecho de las mujeres a trabajar y a sus derechos laborales, incluido un trato justo e igualitario, la seguridad y la salud laboral, la capacitación y el desarrollo profesional. En junio de 2019, más de 2200 empresas ya apoyaban los Principios²¹.

La Herramienta Empresarial de Género WEP es una plataforma de análisis para evaluar las políticas y programas llevados a cabo en este ámbito

Para dar mayor soporte a estos principios se ha desarrollado la *Herramienta de Análisis de Brecha de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer* (Herramienta Empresarial de Género WEP). Esta es una herramienta de análisis que ayuda a las empresas a evaluar las actuales políticas y programas, a identificar áreas de mejora y a fijar futuras metas y objetivos empresariales.

Además, el Pacto Mundial en línea con los *Principios de Empoderamiento de la Mujer* ha identificado tres áreas clave a través de las cuales las empresas pueden trabajar las cuestiones de género: mujeres en el liderazgo, inclusión en la fuerza laboral e inversión con perspectiva de género. Para poder alcanzar resultados en estas materias, el Pacto Mundial está trabajando con las diferentes redes locales para generar un cambio de comportamiento a través de una serie de Iniciativas de Impacto. Una de ellas es la iniciativa *Target Gender Equality*, un programa acelerador que impulsa el éxito empresarial y la sostenibilidad, a la vez que ayuda a las empresas a contribuir a la meta 5.5.

A través de un análisis de desempeño, y de la puesta en marcha de talleres de desarrollo de capacidades, aprendizaje y diálogo con grupos de interés, *Target Gender Equality* llama a la acción para mejorar la re-

Target Gender Equality hace una llamada a la acción para alcanzar la representación y el liderazgo de las mujeres en todas las empresas y a todos los niveles

presentación y el liderazgo de las mujeres en todas las empresas y a todos los niveles. La Red Española es una de las redes que participa en la iniciativa para seguir mejorando en la implantación de la igualdad de género en las empresas españolas y mejorar los resultados año a año.

Igualdad de género en la Agenda 2030: Objetivos y metas con impacto en la mujer ²²

El acceso a recursos económicos o la disminución de la brecha salarial, entre otras cuestiones, son factores fundamentales para acabar con las desigualdades y disminuir la pobreza entre las mujeres.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.b



Impulsar el acceso a recursos, formación y nuevas tecnologías entre las mujeres dará lugar a mejores oportunidades y potenciará su papel de productoras y distribuidoras de alimentos.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 2.1, 2.2



La formación, el acceso a servicios médicos, los permisos parentales o la prevención laboral y el cuidado preventivo durante el embarazo ayudarán a la mujer a acceder a una vida sana y mejorar su bienestar.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3a, 3.b



El apoyo a la educación y la oportunidad de aprendizaje igualitario, la eliminación de toda forma de trabajo infantil en la empresa y en la cadena de suministro, el apoyo a la participación de las mujeres en áreas como la ciencia o la tecnología o fomentar prácticas empresariales no discriminatoria generará una educación equitativa.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.a.



Garantizar el acceso al agua potable, minimizar el impacto de la entidad en las aguas locales o desarrollar innovación tecnológica para mejorar el acceso a la misma son cuestiones fundamentales para las mujeres ya que son las principales usuarias, proveedoras y gestoras del agua a nivel global.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 6.1, 6.2



La implementación de modelos comerciales energéticos asequibles y sostenibles y la difusión de estos a través de la formación, ayudará a las mujeres a acceder a las diferentes fuentes de energía y las empoderará como un agente importante en la transición energética.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 7.1



La capacitación, el fomento del empleo local, el desarrollo de políticas de contratación justas y su difusión en la cadena de valor o la creación de puestos de trabajo decentes para todas las personas, ayudarán a implantar un crecimiento inclusivo.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8, 8.9, 8.10.



Promover una industrialización inclusiva, fomentar la capacitación tecnológica equitativa o acercar la financiación a las pymes para promover una industria más sostenible generará nuevas oportunidades para las mujeres en las industrias emergentes.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 9.1, 9.2, 9.5, 9c.



²² Elaborado a partir de los siguientes documentos: ONU Mujeres. Hacer las promesas realidad: la igualdad de género de la Agenda 2030. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>.

ONU Mujeres. Transversalización de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Agenda 2030. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2018/1/50969%20un%20women%20gender%20perspective%20on%20sdg%20item%202webcompressed.pdf?la=es&vs=729>

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Eliminar la discriminación, las prácticas nocivas, la violencia, emprender reformas en favor de la igualdad y asegurar la participación plena y efectiva de la mujer contribuirá a reducir las desigualdades por cuestión de género.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.7, 5.a, 5.b, 5.c

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



La creación de políticas con foco en aspectos de igualdad, la creación de puestos de trabajo inclusivos, los accesos parentales o adoptar políticas retributivas equitativas generarán cambios que contribuirán a reducir las desigualdades.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 10.c.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



El respeto de los derechos humanos de todas las personas, invertir en el desarrollo de infraestructuras equitativas o aumentar la urbanización inclusiva teniendo en cuenta la participación de la comunidad local, favorecerá la creación de ciudades seguras y con oportunidades para todas las personas.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 11.1, 11.2, 11.5 y 11.7.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



La sensibilización hacia un consumo responsable, las prácticas de producción respetuosas con el entorno, o el fomento de la economía circular o la innovación hacen que las empresas produzcan beneficios para las mujeres y niñas de formas muy diversas para alcanzar la igualdad.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



La inversión en acciones de lucha contra el cambio climático en las empresas, impulsar la gestión sostenible de la cadena de suministro, crear políticas medioambientales efectivas o sensibilizar sobre la materia pueden reducir los riesgos derivados del cambio climático que afectan a las principales fuentes de generación de riqueza de las mujeres en diferentes zonas del planeta.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 13.1, 13.b.

14 VIDA SUBMARINA



Reducir la contaminación marina y la gestión de los residuos dentro la entidad y en la cadena de suministro contribuirá a mejorar tanto la pesca como la acuicultura, dos medios fundamentales de vida de las mujeres en determinados países.

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Todas las acciones puestas en marcha para proteger los ecosistemas y la biodiversidad o gestionar de forma adecuada los bosques mejorará la situación de las mujeres que por determinadas circunstancias no tengan acceso a tierras privadas.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Favorecer la promoción y el fortalecimiento de marcos legales e instituciones justas, la eliminación de toda forma de violencia contra la infancia en las cadenas de suministros y el cumplimiento de los marcos y normativas nacionales e internacionales fomentará la representación de la mujer en las instituciones de gobierno de los países y contribuirá a la eliminación del sesgo de género.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 16.1, 16.2, 16.3, 16.5, 16.6, 16.7, 16.9, 16.10, 16.a, 16.b.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



La creación de alianzas para poner en marcha las acciones anteriormente expuestas en el resto de ODS, así como, la movilización de recursos es una parte fundamental para alcanzar resultados equitativos e igualitarios sin dejar a nadie atrás.

Metas relacionadas con la igualdad de género: 17.8; 17.18, 17.9.



LA ACCIÓN POR EL CLIMA ENTRE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

El cambio climático afecta a todos los países de todos los continentes, provocando impactos negativos en la agricultura, las comunidades, los ecosistemas y en general, en la vida de todas las personas. Los patrones climáticos están cambiando, las sequías e inundaciones son más frecuentes, las olas de calor más in-

tensas, y las tormentas y huracanes más violentos. Infinidad de estudios científicos coinciden en que la próxima década es crítica, y que la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero es el único modo de mantener el calentamiento global muy por debajo de 2°C.

Sin embargo, aunque el reto es mayúsculo, la velocidad en la que se progresa para luchar contra el cambio climático es muy inferior a la deseada. Las emisiones de CO2 continúan alcanzando récords históricos año tras año a nivel mundial, y, según Naciones Unidas, los compromisos actuales por el clima conducirían a un calentamiento global de más de 3°C en el año 2100²³.

Ante este escenario, el Acuerdo de París, por el que 96 países de forma individual y la Unión Europea de forma conjunta se comprometieron a reducir sus emisiones de CO2 en 2015, es uno de los mayores instru-

mentos para combatir el calentamiento global.

La lucha contra el cambio climático, un negocio rentable para las empresas

Los principales retos de la humanidad, plasmados en la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos, pueden convertirse en oportunidades de negocio para las empresas, y la lucha contra el cambio climático no es una excepción. Cada vez más estudios avalan la rentabilidad para el sector privado que supone trabajar en soluciones y tecnologías que permitan reducir la huella de carbono y combatir el calentamiento global.

La OIT estima que cumplir con el Acuerdo de París puede crear 18 millones de empleos netos en el mundo. De los 163 sectores económicos analizados, solo en catorce se producirían pérdidas significativas de empleo, y únicamente en dos de ellos (el refino de petróleo y la extracción de petróleo crudo) se prevé una pérdida drástica de puestos de trabajo²⁴.

Además, cada vez existen más estrategias y normativas por parte de las instituciones. La estrategia y objetivos climáticos de la Unión Europea establecen reducciones de emisiones

LOS COMPROMISOS ACTUALES POR EL CLIMA LLEVARÁN A UN CALENTAMIENTO GLOBAL DE MÁS DE 3°C EN EL AÑO 2100.

23 ONU Medioambiente. Reducir la disparidad en las emisiones. https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/26879/EGR2018_ESSP.pdf?sequence=19

24 OIT. World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2017/lang--en/index.htm>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

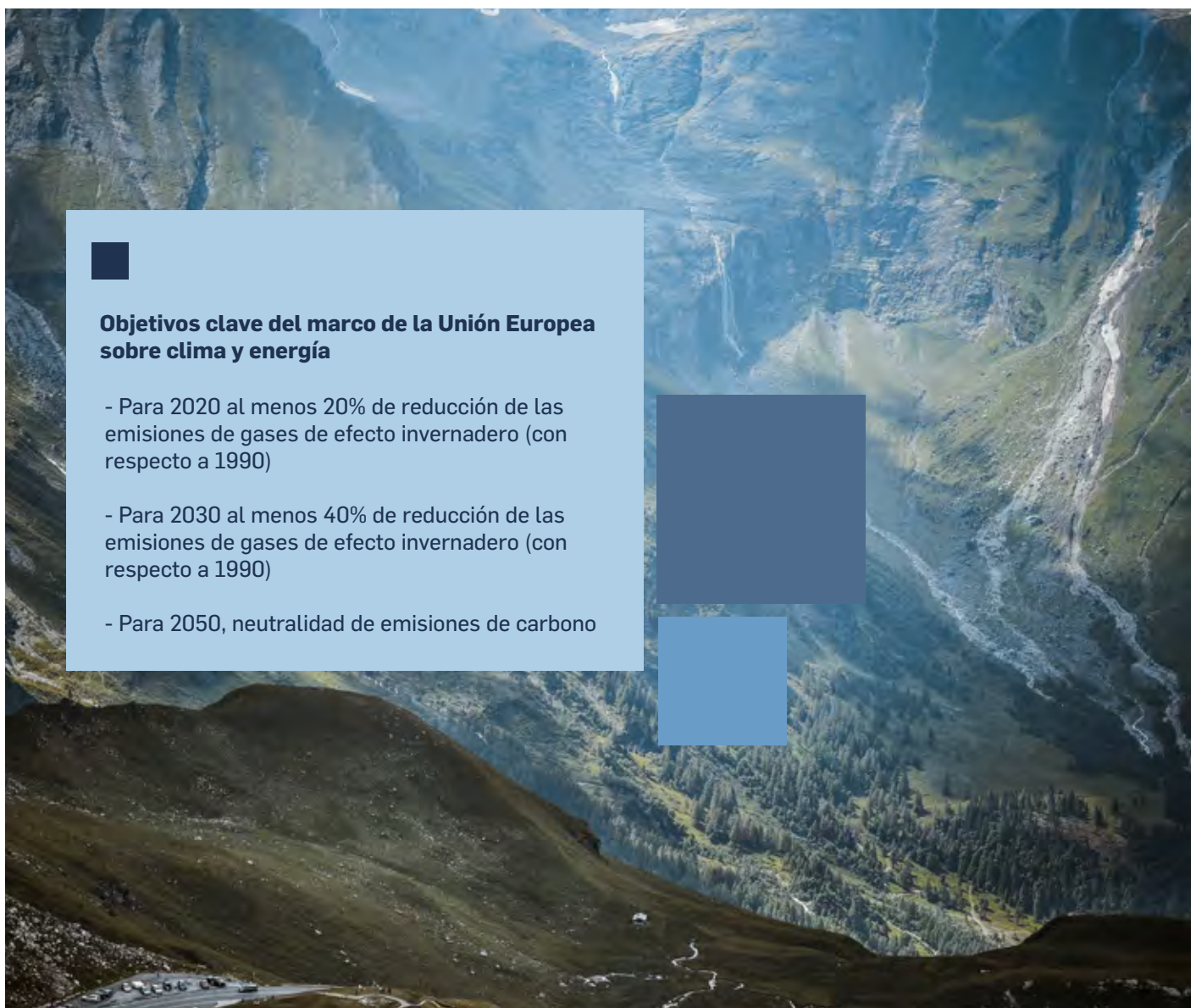
- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

hasta llegar a un escenario de neutralidad de emisiones en el año 2050, también la Comisión Europea con este mismo objetivo presentó recientemente el borrador del Pacto Verde Europeo, una hoja de ruta para acelerar la transición ecológica. A nivel na-

cional se espera la aprobación de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, que supondrá importantes cambios para el sector privado.



EL SECTOR EMPRESARIAL A LA VANGUARDIA EN LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con la Administración Nacional de la Aeronáutica y del Espacio (NASA), el año 2019 fue el segundo año más caliente del que se tenga registro. Así mismo, la década que recién terminó es la década más cálida desde el inicio de la revolución industrial y marca una tendencia de calentamiento desde la segunda mitad del siglo XX.

Desde el inicio de la revolución industrial, la temperatura promedio de nuestro planeta ha aumentado al menos 1,1°C y con este aumento de temperatura, los efectos del cambio climático son cada vez más severos. De continuar las tendencias actuales, se estima que la temperatura planetaria excedería más de 3°C de calentamiento global, con consecuencias insostenibles para los ecosistemas y comunidades en todo el planeta.

De acuerdo con el Panel Gubernamental de Cambio Climático (IPCC), limitar el aumento de temperatura a 1,5°C reduce significativamente muchos de los impactos y riesgos asociados con el cambio climático. Lograr esta meta requiere una transformación profunda en nuestra economía. A día de hoy, los bienes y servicios que consumen los más de 7.800 millones de habitantes en nuestro planeta generan alrededor de 50.000 millones de toneladas de emisiones carbónicas. Limitar el calentamiento global a 1,5°C requiere reducir estas emisiones en al menos 50% en los próximos diez años, y continuar esta tendencia de descarbonización por las próximas tres décadas hasta lograr neutralidad carbónica a más tardar en el 2050.

Aunque lograr la neutralidad carbónica a nivel global representa un reto sin precedentes, también representa una oportunidad inigualable de innovar y de reimaginar todos y cada uno de los ámbitos de nuestra economía y de nuestros patrones de producción y consumo. Desde la forma como producimos energía, al desarrollo de infraestructura, a la producción de alimentos, a la movilidad personal, al transporte de bienes, hasta la extracción, producción y transformación de materias primas, entre muchos otros.



Aunque queda mucho por hacer, el sector empresarial ha tomado la vanguardia en la lucha contra el cambio climático. En el año 2015, más de 190 países firmaron el Acuerdo de París con el fin de mantener el calentamiento global muy por debajo de los 2°C. Desde ese entonces, un creciente número de empresas han adoptado metas ambiciosas de reducción de emisiones que, con base en modelos científicos, son consistentes con la tasa de descarbonización requerida para lograr los objetivos establecidos en el Acuerdo de París.

A fecha de enero de 2020, más de 770 empresas han adoptado o están en el proceso de adoptar metas de reducción de emisiones basadas en ciencia (Science Based Targets). Estas empresas representan más de 10 billones de dólares en capitalización bursátil, casi 10 veces más que el índice bursátil IBEX35, y tienen emisiones anuales de una gigatonelada (1 GT) de dióxido de carbono, equivalente a las emisiones anuales de Brasil, la sexta economía con mayor volumen de emisiones de gases de efecto invernadero.

Con operaciones a nivel global, y distribuidas en prácticamente cada sector de la economía, estas empresas están demostrando que es viable y rentable descarbonizar nuestra economía. Las empresas españolas no han sido la excepción, empresas como Acciona, Ferrovial, Iberdrola, Meliá, NH, Red Eléctrica, Telefónica y Skunkfunk se han posicionado como líderes climáticos a través de la adopción de metas basadas en ciencia. A estas empresas se suman casi una veintena más que están en proceso de desarrollo de sus metas climáticas.

Con las crecientes expectativas de consumidores, clientes/as, empleados/as e inversionistas, y con la ambición en la Unión Europea de alcanzar la neutralidad climática al 2050, la adopción de metas basadas en ciencia dejará pronto de ser un factor de liderazgo para convertirse en una estrategia de sostenibilidad y eventualmente de subsistencia.



ALBERTO CARRILLO PINEDA

Director de Science Based Targets en CDP

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

Situación de las empresas españolas ante el ODS 13

La dimensión medioambiental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en concreto el trabajo para la contribución al ODS 13 siempre ha sido un asunto destacado entre el sector privado, situándose en prácticamente todos los estudios como uno de los principales Objetivos trabajados por las empresas. En el caso español, esta importancia del ODS 13 varía significativamente en relación con el tamaño de la empresa. Entre las empresas del IBEX35 este Objetivo se encuentra como el segundo más trabajado, mientras que, según la consulta realizada, entre las grandes empresas ocupa el puesto sexto y entre las pymes el octavo.

A continuación, se muestran las principales conclusiones una vez analizados los datos recogidos en la consulta del Pacto Mundial y en las memorias de sostenibilidad de las empresas del IBEX35.

El cambio climático en el análisis de riesgos de las empresas

El calentamiento global afecta a todas las empresas de muy diversas formas. Por ejemplo, las sequías inciden especialmente en el mercado de alimentos y en el sector agroalimentario, los cambios cli-

EL ODS 13 ES EL SEGUNDO MÁS TRABAJADO EN EL IBEX35 PERO EL OCTAVO ENTRE LAS PYMES

máticos suponen un riesgo para las empresas del sector turístico y los cada vez más numerosos desastres naturales pueden suponer pérdidas para muchos sectores.

Las empresas son conscientes de cómo estos factores afectan en el día a día de la empresa, y prueba de ello es que, en sus análisis de

riesgos, que tradicionalmente solo incluían aspectos financieros, regulatorios o reputacionales, ya están introduciendo factores relativos al cambio climático.

Para analizar cómo esta tendencia está materializándose en el sector privado español, se analizó si las empresas del IBEX35 incluían en

EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

	Grandes empresas	Pymes
Integran el cambio climático dentro de la gestión de riesgos de la empresa	40%	39%

CADA VEZ MÁS EMPRESAS INCLUYEN EN SUS ANÁLISIS DE RIESGOS AQUELLOS RELATIVOS AL CAMBIO CLIMÁTICO.

sus memorias de sostenibilidad información sobre riesgos relativos al cambio climático. El 80% de las empresas del índice bursátil reportan esta información, y considerando el dato del año anterior (57%), la tendencia es positiva.

Entre las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, el resultado es más reducido, un 39% de las entidades que contestaron la consulta han integrado el cambio climático en su gestión de riesgos.

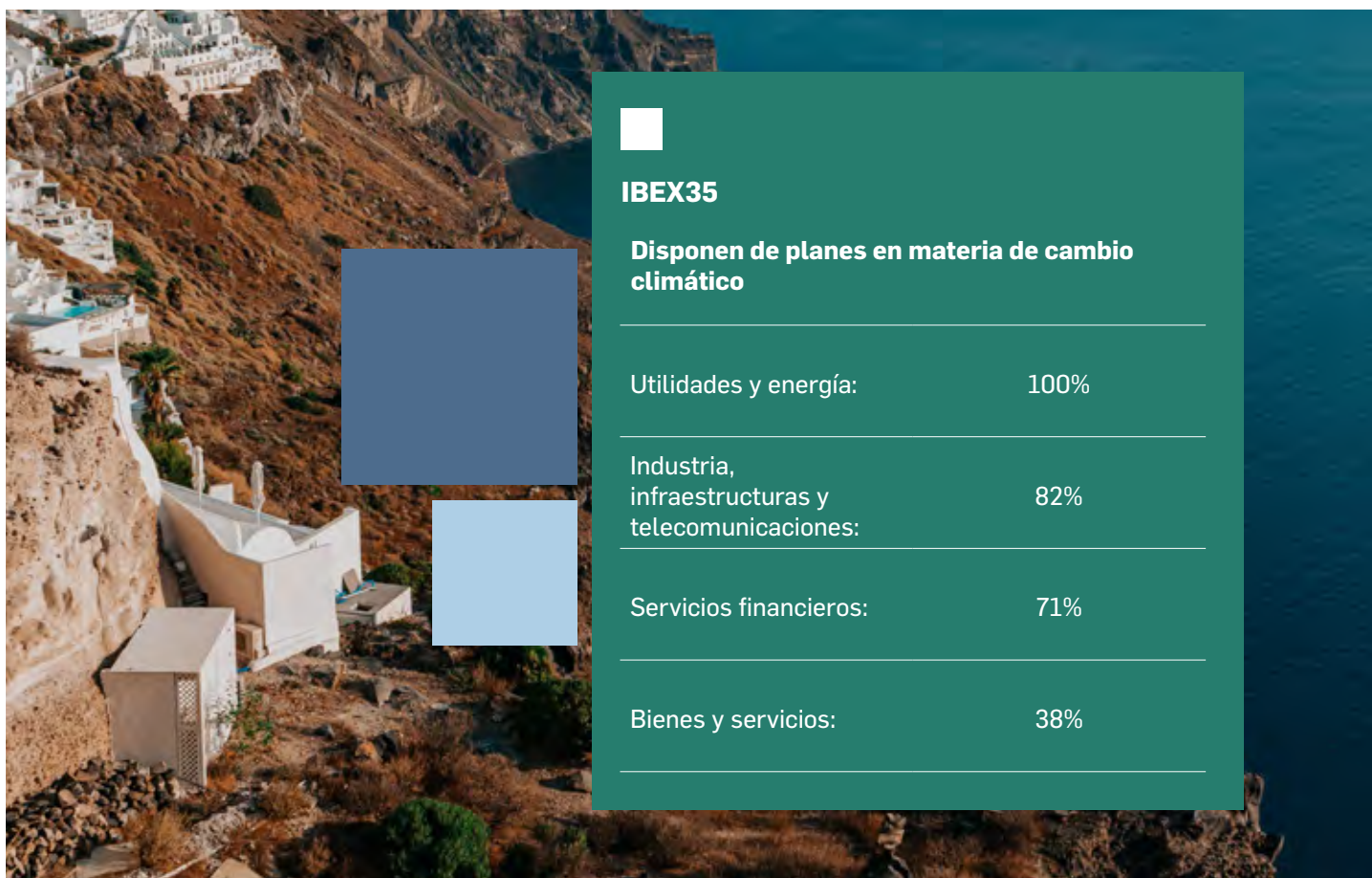
Planes en materia de cambio climático para trabajar el ODS 13

La integración de las cuestiones relativas al medioambiente, y específicamente, a la lucha contra el cambio climático dentro de la estrategia

empresarial, es clave para trabajar este ámbito. No se trata únicamente de identificar los riesgos, sino de integrar los aspectos relativos a la acción por el clima en toda la estructura de la organización. Para llevar a cabo este proceso, especialmente las grandes empresas



UN 29% DE LAS EMPRESAS DE LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL TIENEN POCO O NADA INTEGRADO EL CAMBIO CLIMÁTICO DENTRO DE SU ESTRATEGIA.



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial

están poniendo en marcha planes en materia de cambio climático, documentos que incluyen el posicionamiento de la empresa en esta materia, los principales ejes de actuación, e incluso objetivos cuantificables tomando en cuenta diferentes indicadores medioambientales.

Según el análisis realizado, ya un 54% de las empresas del IBEX35 disponen de un plan de estas características. Esta práctica es especialmente relevante entre las empresas de *utilidades y energía*, disponiendo todas ellas de este tipo de planes, y bastante menos abundante en las empresas del sector de *bienes y servicios*, con un 38%.

Entre las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, según la consulta, solo un 16% de estas afirman tener plenamente integrado el cambio climático en su estrategia empresarial y operaciones de la compañía, mientras que un 29% ha reportado que este aspecto esta poco o nada integrado en su empresa.

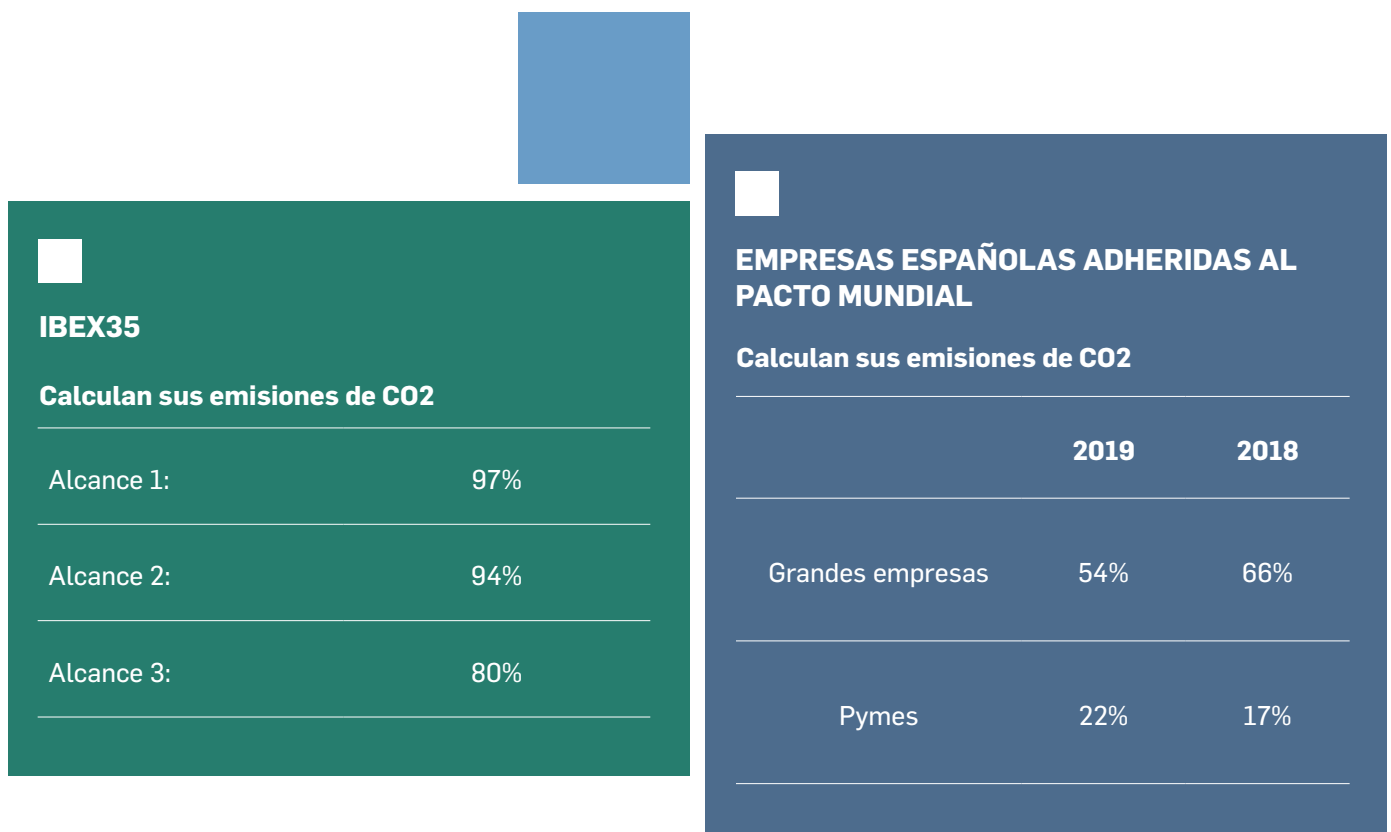
La medición de emisiones de CO2, fundamental para trabajar el ODS 13

Una de las acciones más importantes que deben llevar a cabo las empresas para analizar sus impactos negativos en el ámbito medioambiental es la medición de la huella de carbono. Este proceso permite calcular las emisiones de CO2 expulsadas a la atmósfera derivadas

de su actividad, tanto las directas, emisiones de alcance 1 como las indirectas, de alcance 2 y 3.

Tal y como aparece en el gráfico, prácticamente todas las empresas del IBEX35 incluyen esta información dentro de sus memorias de sostenibilidad, si bien algunas únicamente reportan sus emisiones de alcance 1 y 2, sin tener en cuenta las emisiones indirectas de alcance 3.

Entre las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, según la consulta, solo un 31% de ellas lleva a cabo mediciones de sus emisiones de gases de efecto invernadero. Cabe destacar la diferencia significativa entre grandes y pequeñas empresas, de más de 32 puntos porcentuales.



Establecer objetivos para reducir las emisiones

Una vez calculada la huella de carbono, es fundamental tratar de reducir al máximo este impacto negativo. Para ello, las empresas deben establecer objetivos cuantificables y con límites de tiempo, que permitan evaluar su evolución en este progreso. Según la consulta, un 65% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial se han comprometido a reducir sus emisiones de CO2. Son las grandes empresas con un 69% las que presentan un mayor porcentaje en este aspecto.

Este dato se reduce de forma considerable al especificar si este compromiso tiene base científica, solo un 19% de las empresas españolas consultadas dispone de este tipo de objetivos para reducir las emisiones de CO2. Además, a la pregunta sobre si estos objetivos están aprobados por la iniciativa Science Based Targets, únicamente el 3% de las empresas responden de forma afirmativa. Un caso muy similar ocurre con las empresas del IBEX35, un 69% de ellas se han comprometido a reducir sus emisiones de CO2, un porcentaje que ha aumentado considerablemente con respecto al año anterior (43%). Sin embargo, al analizar las empre-

sas cuyos objetivos de reducción de emisiones de CO2 han sido aprobados por la Iniciativa Science Based Targets, el porcentaje se reduce al 17%, con únicamente 6 de las 35 empresas del índice bursátil.

Por lo tanto, en el caso de las empresas del IBEX35 y entre las entidades españolas adheridas al Pacto Mundial, aunque el compromiso por la reducción de emisiones es claro, son aún muy pocas las empresas que han establecido objetivos basados en la ciencia y alineados con los ambiciosos retos que plantea el Acuerdo de París.



SOLO 6 EMPRESAS DEL IBEX35 TIENEN OBJETIVOS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES APROBADOS POR LA INICIATIVA SCIENCE BASED TARGETS.

INICIATIVA SCIENCE BASED TARGETS

Esta iniciativa evalúa de forma independiente los objetivos empresariales de reducción de emisiones de alcance 1, 2 y 3 de acuerdo con el consenso científico prevaleciente lo que los científicos del clima establecen que es necesario para cumplir los objetivos del Acuerdo de París.



EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL

Se compromete a reducir sus emisiones de CO2	65%
Establece un objetivo con base científica	19%
Este objetivo está aprobado por la iniciativa Science Based Targets	3%



ACCIONES PUESTAS EN MARCHA POR EL PACTO MUNDIAL EN ACCIÓN POR EL CLIMA

La acción por el clima es un área estratégica para el Pacto Mundial de Naciones Unidas, su foco en la Agenda 2030 así como en el Acuerdo de París y su fuerte vinculación con la actividad del sector privado convierten este ámbito en una prioridad para la iniciativa, alineado de forma directa en el ODS 13.

Para impulsar el movimiento de las empresas en la acción por el clima, el Secretario General de Naciones Unidas, Antonio Guterres, impulsó la campaña Business Ambition for 1.5°C, el mayor movimiento de empresas por el clima. Promovida por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus redes locales, esta campaña se puso en marcha el pasado mes de junio a raíz de la publicación del último informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre

Las empresas deben establecer compromisos públicos de reducción de emisiones alineados con la limitación del aumento de temperatura a 1,5°C.

el Cambio Climático (IPCC), que advertía de consecuencias irreversibles en caso de que el calentamiento global superara los 1,5°C.

Esta tiene como objetivo hacer una llamada a las empresas de todo el mundo para que establezcan compromisos públicos de reducción de sus emisiones en consonancia con la limitación del aumento de la temperatura global a 1,5°C. Para ayudarles en la consecución de sus objetivos, la campaña establece dos ámbitos de actuación: "1,5°C objetivos basados en la ciencia", alineando las emisiones de CO2 con un escenario de emisiones de 1,5°C, y/o "Compromiso de cero emisiones" estableciendo un objetivo público para llegar a cero emisiones en 2050 con objetivos cuantitativos provisionales bajo criterios y recomendaciones de la iniciativa Science Based Targets.

Para impulsar este compromiso entre las empresas adheridas al Pacto Mundial, en 2020 a través de las diferentes redes locales se lanzarán una serie de iniciativas de impacto, entre las que destaca la iniciativa Target Climate 1.5°C. Esta se centra en ampliar la acción climática empresarial a través de la sensibilización, fortaleciendo el enfoque transversal de este ámbito en la estrategia empresarial e impulsando el establecimiento de objetivos basados en la ciencia. La iniciativa será complementaria a la campaña Business Ambi-

La iniciativa Target Climate 1.5°C impulsa la acción climática entre las empresas adheridas al Pacto Mundial a través de sus redes locales.

tion for 1.5 °C y enfatizará en la importancia de alinear el liderazgo empresarial con las políticas gubernamentales. En última instancia, Target Climate 1.5 ° C tiene como objetivo facilitar una transición justa de la economía global hacia un futuro neto cero para 2050.

El cambio climático en la Agenda 2030: Objetivos y metas con impacto en clima ²⁵

A medida que aumentan las temperaturas, la gravedad de los desastres relacionados con el clima se incrementan, afectando especialmente a las personas más vulnerables, lo que revierte los logros alcanzados en la reducción de la pobreza.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 1.5



Los efectos del cambio climático como las sequías, los deslizamientos de tierra y las inundaciones afectan en gran medida la seguridad alimentaria. La gestión del riesgo de desastres y la adaptación y mitigación del cambio climático son claves para aumentar la calidad y cantidad de las cosechas.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 2.4



Un ambiente limpio es esencial para la salud y el bienestar humano. El cambio climático puede tener un impacto sustancial en la salud, incluidas muertes, lesiones, enfermedades, discapacidades, problemas psicosociales y otros efectos indirectos.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 3.9



La educación es una herramienta poderosa para impulsar la resiliencia en la sociedad. La educación formal e informal son fundamentales para promover cuestiones ambientales como la lucha contra el cambio climático.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 4.7.



El cambio climático y sus impactos adversos afectan más a las mujeres y acentúan las desigualdades y discriminaciones de género. Sin embargo, las mujeres ostentan una representación muy inferior a los hombres en los órganos de poder desde los que se lucha contra este fenómeno.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 5.a



La gestión sostenible de los recursos hídricos contribuye a que los sectores agrícolas y alimentarios sean más resistentes a la variabilidad de las precipitaciones derivadas del cambio climático y puedan satisfacer las necesidades de la creciente población.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 6.3, 6.4, 6.6



La reducción del uso de combustibles fósiles a través de una mayor eficiencia energética y del aumento del uso de energías renovables contribuyen a la mitigación del cambio climático y a la reducción del riesgo de desastres naturales.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 7.2 7.a



La protección del medioambiente y la mitigación del cambio climático puede tener un impacto muy positivo en la creación de empleos, especialmente en ámbitos como la producción de energía renovables o el impulso de empleos verdes, entre otros.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 8.4



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



El cambio climático está aumentando la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos, lo que agrava los problemas de gestión del agua, reduce la producción agrícola y la seguridad alimentaria, aumenta los riesgos para la salud, daña la infraestructura crítica e interrumpe la prestación de servicios básicos.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 13.1, 13.2, 13.3, 13.a, 13.b

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Construir infraestructuras más ecológicas, modernizar o reconfigurar los sistemas de infraestructura existentes y explotar el potencial de las tecnologías inteligentes de contribuir en gran medida a la reducción de los impactos ambientales y los riesgos relativos al cambio climático.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 9.4

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Al afectar de una forma más directa a los grupos más pobres y vulnerables, el cambio climático y los desastres naturales contribuyen a exacerbar las desigualdades existentes dentro y entre los países.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Promover la resiliencia urbana protegiendo el medioambiente y mitigando los riesgos derivados del cambio climático es crucial para evitar pérdidas humanas, sociales y económicas dentro de las ciudades y comunidades.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 11.4, 11.6, 11.7, 11.a, 11.b, 11.c

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Para llevar a cabo una transición hacia una economía global más verde y socialmente inclusiva es necesario promover patrones de consumo y producción sostenibles, respetando los límites del planeta a la hora de producir y gestionar bienes y servicios.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 12.8, 12.c

14 VIDA SUBMARINA



Los océanos cubren más del 70 por ciento de la superficie de nuestro planeta y juegan un papel clave en el mantenimiento de la vida en la tierra regulando el clima. Son el ecosistema más diverso e importante contribuyendo al ciclo elemental global y regional.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 14.1, 14.2, 14.3, 14.4, 14.5, 14.6, 14.7, 14.a, 14.b, 14.c

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Los ecosistemas terrestres respaldan enormemente los esfuerzos de mitigación del cambio climático, contribuyendo a reducir los riesgos de desastres naturales como inundaciones y deslizamientos de tierra, regulando el clima y manteniendo la productividad de los sistemas agrícolas.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.6, 15.7, 15.8, 15.9, 15.a, 15.b, 15.c

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



El fortalecimiento de las instituciones y el estado de derecho contribuyen a apoyar la implementación de acuerdos ambientales multilaterales y el progreso hacia objetivos ambientales globales acordados internacionalmente.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Las alianzas contribuyen a la protección del medioambiente y al desarrollo sostenible mediante la movilización de recursos, el intercambio de conocimientos y la transferencia de tecnologías ecológicamente racionales.

Metas relacionadas con la acción por el clima: 17.7

METAS ALINEADAS CON EL SECTOR PRIVADO

Introducción

Las 169 metas en las que se dividen los 17 ODS ayudan a enmarcar y concretar cada uno de los Objetivos y sirven a los diferentes actores para emprender acciones específicas en las áreas que engloban. El carácter transversal de la Agenda 2030 permite que cada una de estas metas incida de forma más o menos directa en cada uno de estos actores. De esta forma, habrá metas más alineadas con el trabajo de los gobiernos, otras que se centren en la labor de la sociedad civil, y algunas de ellas más enfocadas al sector privado. Las empresas han de incidir de forma especial en metas relativas al fomento de las energías limpias, la lucha contra el cambio climático, o la erradicación del trabajo forzoso e infantil entre otras cuestiones, sobre las que tienen un mayor impacto.

Aunque ya se ha llevado a cabo un análisis de los ODS 5 y 13 en la sección anterior, en esta sección se analizarán siete metas relativas a otros Objetivos que de manera directa están alineadas con las empresas, y en cuya consecución estas tienen un papel fundamental.

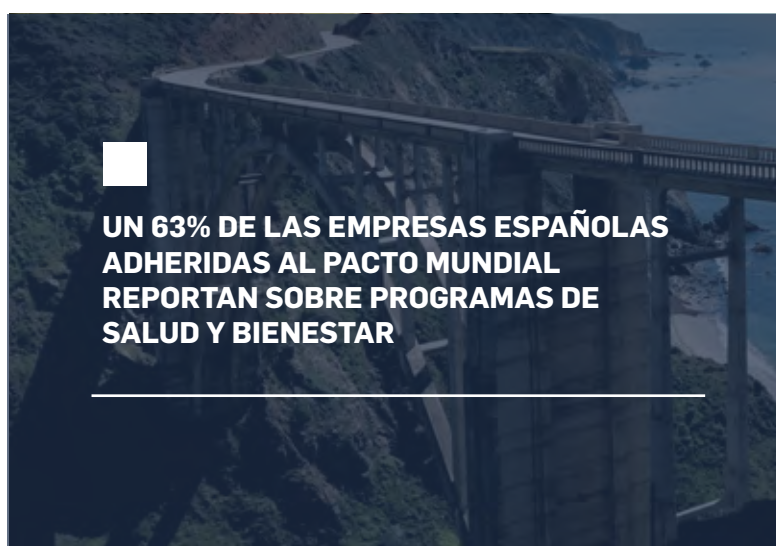


Meta 3.4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar²⁶.

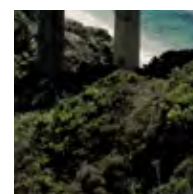
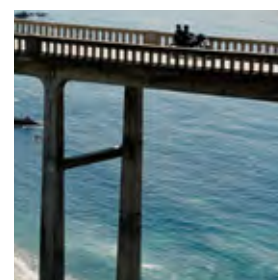
Para poder alcanzar los ODS es importante garantizar un estilo de vida saludable y promover el bienestar. En este ámbito las empresas tienen un papel fundamental, tanto interna como externamente, que debe ir más allá de la prevención de riesgos laborales y abordar otros aspectos relativos a la salud.

Analizando los datos obtenidos en la consulta que hacen referencia a presencia de políticas o prácticas de salud en la empresa, un 63% de las empresas españolas han reportado disponer de estas políticas. Las grandes entidades aventajan a las pequeñas en estas cuestiones y en su caso elevan el porcentaje al 75%. A pesar de estos resultados positivos, las cuestiones sobre salud en el trabajo están reguladas por diferentes normativas por lo que se esperan porcentajes todavía más elevados.

Dentro de las empresas del IBEX35, 22 de ellas (63%) reportan en sus memorias programas de salud y bienestar. Si bien el dato es elevado y muestra la preocupación de las empresas por estos aspectos, ha disminuido en relación con los que se obtuvieron en el análisis de las memorias del ejercicio anterior (74%).



UN 63% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL REPORTAN SOBRE PROGRAMAS DE SALUD Y BIENESTAR



26 Más información sobre el ODS 3: <https://www.pactomundial.org/2019/09/el-sector-privado-ante-el-ods-3/>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

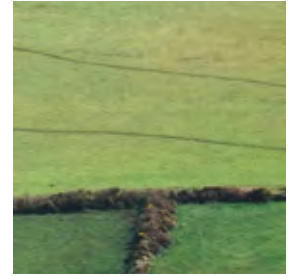
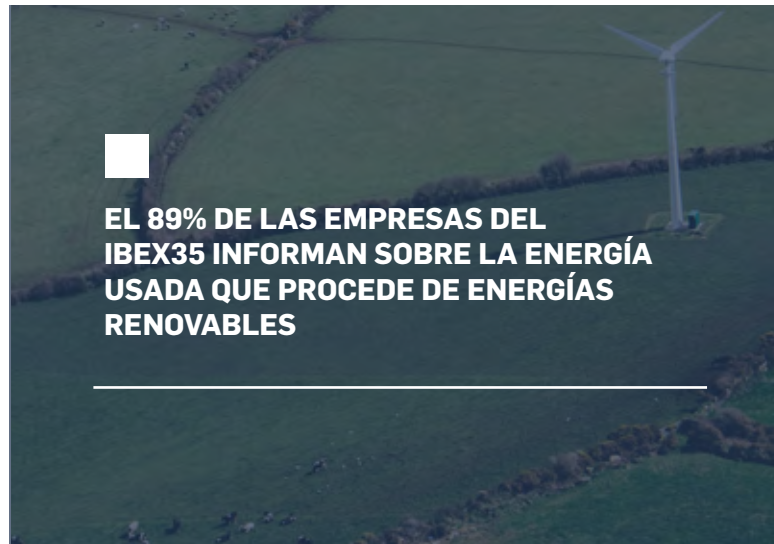
1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



Meta 7.2: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas²⁷.

La energía es un factor vital para el funcionamiento de cualquier organización y, ante la situación actual, es fundamental que las empresas comiencen a pasar a la acción aumentando su inversión en fuentes de energía renovables que sustituyan de forma paulatina y justa las fuentes de energía contaminantes.

Las empresas del IBEX35 son especialmente conscientes de la importancia de este hecho y el 89% de ellas informan sobre la energía usada que procede de energías renovables. Este ejercicio de transparencia en la información impulsa la introducción de nuevas acciones en

la materia que aumenten paulatinamente la proporción de energías renovables.

En cuanto a las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial, en la consulta se preguntó si las energías renovables estaban plenamente integradas en la estrategia de la empresa. Tan solo el 8% de las empresas españolas del Pacto Mundial llevan a cabo este ejercicio. Este dato indica que las empresas todavía están en los primeros pasos y muy pocas han comenzado a implantar de forma real las energías renovables en su actividad diaria.



Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios²⁸.

El sector privado es esencial en la consecución de las metas del ODS 8 por su papel en la creación de puestos de trabajo. En este sentido, es vital que las organizaciones garanticen condiciones decentes de trabajo entre sus empleados y empleadas y en sus cadenas de suministro.

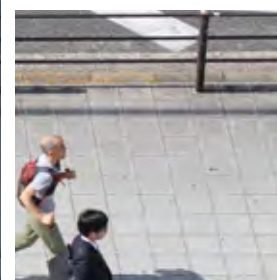
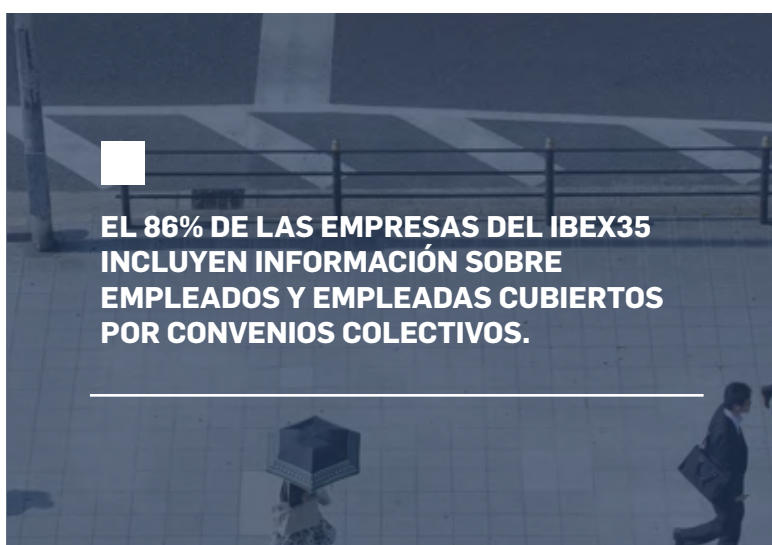
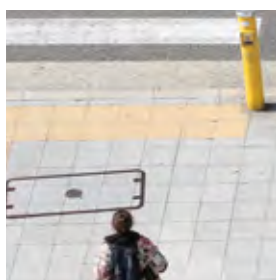
Para poder contribuir a este Objetivo, y en particular a la meta 8.8, las empresas deben trabajar en aspectos básicos como el reconocimiento del derecho de las y los trabajadores a formar y unirse a un sindicato. Teniendo en cuenta la consulta, el 76% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial llevan a cabo esta práctica, aumentando el dato obtenido respecto al año anterior (72%).

Las empresas del IBEX35 recogen esta información incluyendo datos sobre los empleados y empleadas cubiertos por convenio colectivo. El 86% de ellas dan respuesta al indicador siguiendo prácticamente la tendencia de años anteriores (89% en 2018).

SOLO EL 34% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL PACTO MUNDIAL DISPONE DE POLÍTICAS CONTRA EL TRABAJO FORZOSO O INFANTIL.

Otra área importante que deben trabajar las entidades en el cumplimiento de esta meta es el desarrollo de políticas contra el trabajo forzoso o infantil. En la consulta realizada solo el 34% de las empresas españolas respondieron que disponían de ellas, el dato ha empeorado con respecto al año anterior (43%).

Las entidades del IBEX35, debido quizá a su mayor ámbito internacional, están trabajando estos aspectos de forma más exhaustiva. El 63% de las entidades incorporan en sus memorias un compromiso contra las prácticas de trabajo forzoso e infantil. El dato se mantiene prácticamente respecto al año anterior (60%).



Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

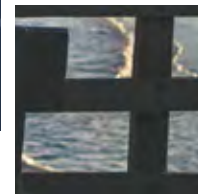
1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



Meta 10.2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición²⁹.

La desigualdad supone una amenaza para el desarrollo social y económico que afecta de forma notable a los grupos más vulnerables, por ello es importante promover el desarrollo de acciones y políticas nacionales e internacionales que ayuden a disminuir dichas desigualdades. Las empresas, en su papel de empleador, pueden ayudar al cumplimiento de esta meta mediante la contratación de colectivos vulnerables, así como, mediante el cumplimiento de políticas específicas que fomenten la inclusión de un colectivo determinado.

Este año la consulta del Pacto Mundial ha contado con una cuestión relativa a la inclusión de personas con discapacidad en las plantillas como forma de medir su contribución a esta meta. Solo el 51% de las empresas

españolas han respondido afirmativamente a esta cuestión, siendo las grandes empresas con un 79% frente al 41% de las pymes las que mayores esfuerzos están haciendo en este ámbito.

Al evaluar los resultados de las empresas del IBEX35, el 74% de estas entidades incluyen en sus memorias el porcentaje de empleados y empleadas con discapacidad, mejorando el dato con respecto al año anterior (46%). Si se analiza si estas empresas reportan un porcentaje mayor al 2%, el dato baja drásticamente situándose en tan solo el 23% de ellas.



SOLO EL 23% DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35 DISPONEN DE MÁS DE UN 2% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU PLANTILLA.



Meta 12.5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización³⁰.

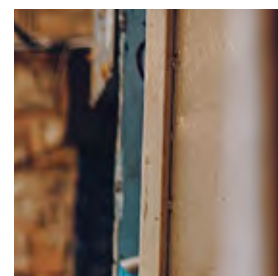
El consumo de recursos naturales y su impacto medioambiental es cada vez mayor por lo que es primordial asegurar que la producción y el consumo siguen criterios de sostenibilidad. Las empresas pueden contribuir de forma notable en la reducción de esta tendencia mediante la implantación de políticas de reciclaje y reutilización de las materias utilizadas, incorporando modelos de producción basados en la economía circular.

Las organizaciones son cada vez más conscientes de su papel en este ámbito y, según la consulta de Pacto Mundial, un 40% de las empresas españolas adheridas a la iniciativa han indicado que evalúan el ciclo de vida de

los productos y servicios. Aunque el porcentaje pudiera parecer bajo supone un incremento notable respecto al dato del año anterior, donde solo el 26% contestaban positivamente a esta cuestión.

En cuanto a las empresas de IBEX35, el 71% lleva a cabo políticas o medidas de economía circular, este dato se ha incrementado sustancialmente respecto al año anterior donde solo suponía el 57% de las empresas. También un 71% de las entidades del índice bursátil reporta el porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios, aumentando respecto al año anterior (69%).

UN 40% DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ADHERIDAS AL PACTO MUNDIAL EVALÚAN EL CICLO DE VIDA DE SUS PRODUCTOS.



30 Más información sobre el ODS 12: <https://www.pactomundial.org/2019/11/sector-privada-ante-ods-12/>

Prólogos

- Prólogo de Cristina Sánchez
- Prólogo de Lise Kingo

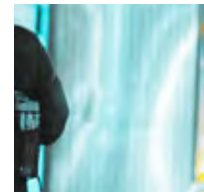
1. Introducción

2. Los Diez Principios del Pacto Mundial en 2019

- Derechos humanos
- Normas laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción

3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2019

- La implementación de los ODS en las empresas españolas
- La igualdad de género y la acción por el clima
- Metas de los ODS alineadas con el sector empresarial



Meta 16.5: Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas³¹.

La corrupción perjudica a la democracia y al estado de derecho, lo que provoca violaciones de los derechos humanos y el aumento del crimen organizado en multitud de países, además también puede generar riesgos legales y reputacionales para las empresas.

El sector privado puede ayudar de forma considerable a la disminución y eliminación de la corrupción y el soborno, contribuyendo de forma efectiva a la consecución del Objetivo 16 y en concreto a la meta 16.5. Entre las acciones que puede poner en marcha está la creación de un código ético y el desarrollo de mecanismos internos y externos para informar sobre cuestiones relacionadas con las conductas no éticas o fuera de la ley.

Siguiendo estas acciones, prácticamente todas las empresas del IBEX35 (97%) disponen de un código ético en el que plasman el compromiso de la entidad con los principios de ética empresarial y transparencia. Además, el 91% cuenta con diferentes canales de asesoramiento y denuncia sobre asuntos relativos a la aplicación de este código. A pesar de ser datos altos, solo el 43% de las empresas reportan información pormenorizada sobre estas comunicaciones, incluyendo desglo-

se por tipología, por región o reportando el número de años anteriores para una mayor comparabilidad.

Si se comparan estos datos con los obtenidos en la consulta de Pacto Mundial, el 59% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial disponen de un código de conducta en el que incluyen su compromiso por la lucha contra la corrupción, suponiendo una leve disminución con respecto a los datos de 2018, donde el porcentaje subía hasta el 69%. En cuanto a la disposición de canales de denuncias para informar sobre casos de corrupción, un 40% responde afirmativamente a esta cuestión frente al 34% en 2018.

Los datos expuestos señalan diferencias significativas en la contribución a esta meta entre las empresas del IBEX35 y la media de las empresas que contestaron la consulta. Esta información pone de manifiesto la necesidad de trabajar en esta área y cómo las empresas del índice bursátil pueden ser un ejemplo a seguir para el resto de las entidades.



UN 43% DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35 REPORTAN INFORMACIÓN PORMENORIZADA SOBRE LAS DENUNCIAS Y CONSULTAS RECIBIDAS.

31 Más información sobre el ODS 16: <https://www.pactomundial.org/2020/01/sector-privado-ante-ods-16/>

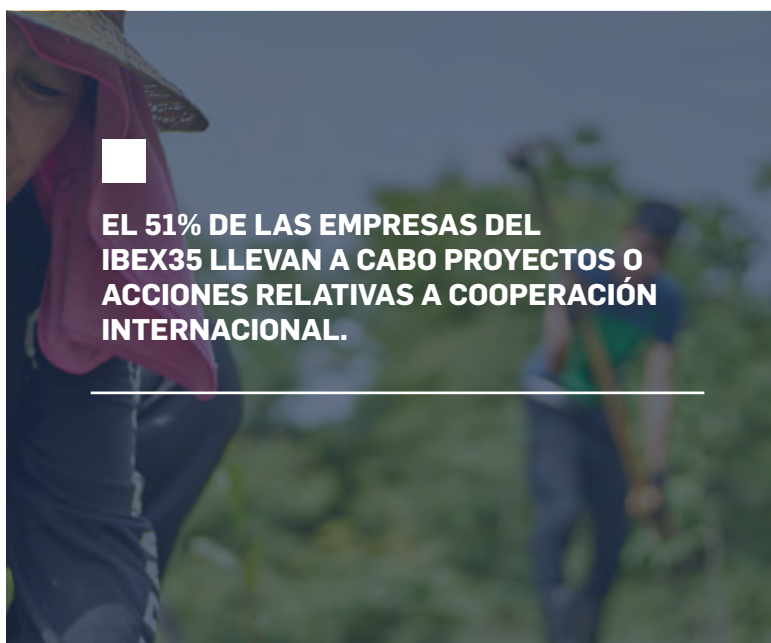
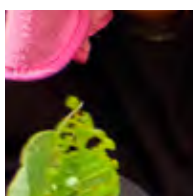
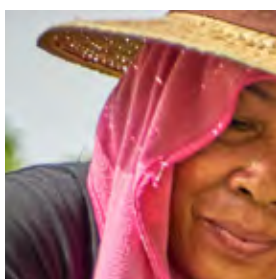


Meta 17.17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas³².

Parte de la consecución de las metas y Objetivos de Desarrollo Sostenible anteriormente expuestos no serían posibles sin el desarrollo de alianzas. Además, es necesario movilizar recursos que procedan de todos los actores del planeta hacia un crecimiento de los países en desarrollo, impulsando la cooperación internacional y sistema comercial más equitativo. Las empresas tienen un papel destacado con relación a este objetivo al ser un actor que puede desarrollar alianzas con todos los agentes de la sociedad para cumplir con la agenda.

Poniendo el foco en la meta 17.17, la empresa puede realizar proyectos de cooperación internacional para fomentar el crecimiento de los países en desarrollo. A través de la aportación de sus recursos, sus herramientas o sus conocimientos pueden sumar esfuerzos y lograr grandes avances.

Las empresas del IBEX35 tienen sin duda mucho que aportar en esta meta, pero a pesar de su importante papel, los datos nos muestran que todavía están lejos de alcanzar su máxima contribución. Según el análisis realizado, el 54% de las entidades del índice bursátil indican en sus memorias algún proyecto o acción de cooperación internacional. Los datos son similares a los obtenidos en 2018 donde el 51% ya realizaba alguna mención.



EL 51% DE LAS EMPRESAS DEL IBEX35 LLEVAN A CABO PROYECTOS O ACCIONES RELATIVAS A COOPERACIÓN INTERNACIONAL.



32 Más información sobre el ODS 17: <https://www.pactomundial.org/2020/01/sector-privado-ante-ods-17/>



Pacto Mundial
Red Española

pactomundial.org