

ESTUDIO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA DE ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS



Índice

Índice de tablas	5
Índice de ilustraciones	5
1. INTRODUCCIÓN	9
2. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	13
2.1. Objetivo general.	13
2.2. Objetivos específicos.	13
3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	17
3.1. Fase I: Recopilación, estructuración y sistematización de la investigación de Fuentes secundarias.	17
3.2. Fase II. Diseño y desarrollo de la investigación.	18
3.3. Fase III. Análisis de la investigación documental y experimental.	19
3.4. Fase IV: Elaboración y validación del informe final.	20
4. CONTEXTUALIZACIÓN	23
4.1. Breve introducción.	23
4.2. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS.	25
4.2.1. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala global.	25
4.2.2. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala europea.	31
4.2.3. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala española.	35
4.2.4. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala autonómica. Canarias.	37
4.3. Contexto y alcance de implantación de los ODS en el sector empresarial. Análisis comparado en España.	40
4.3.1. La Agenda de Desarrollo Sostenible y el sector privado.	40
4.3.2. Las empresas españolas y los ODS, principales datos ofrecidos.	44
4.3.3. Casos de éxito en la esfera nacional.	52
4.3.4. Casos de éxito en Canarias.	54

5. CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS	59
5.1. Valoración del contexto general de la Agenda 2030 y los ODS en el sector empresarial canario. La relevancia de los ODS para las empresas y de las empresas para los ODS.	59
5.1.1. Valoración de la importancia de la integración de la sostenibilidad y la Agenda de los ODS en la estrategia y actividad empresarial.	59
5.1.2. Percepción global del nivel de implantación de la Agenda de los ODS en el tejido empresarial en Canarias.	65
5.2. Valoración respecto a la situación del marco normativo y planes de actuación públicos para apoyar la integración de la Agenda ODS en el sector empresarial.	68
5.2.1. Valoración acerca de la situación del marco normativo existente en materia de Agenda ODS.	68
5.2.2. Opinión acerca de los planes de actuación públicos en materia de ODS.	72
5.3. Caracterización de la implantación de la Agenda ODS en el sector empresarial canario y las pymes.	75
5.3.1. Nivel de conocimiento de las empresas canarias de la Agenda ODS.	75
5.3.2. Selección de los ODS prioritarios para las empresas canarias y establecimiento de las metas.	77
5.3.3. Caracterización de la implantación de la Agenda ODS en el tejido empresarial canario.	80
5.3.4. Barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS en el sector empresarial.	84
5.3.5. Modelos o procedimientos para integrar de forma sistemática y adecuada la Agenda de ODS en la estrategia y actividad empresarial.	86
6. PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 Y LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL Y LAS PYMES CANARIAS	89
7. ANEXOS	95

Índice de tablas

Tabla 1.	Perfiles de informantes entrevistas.	19
Tabla 2.	Visión de las ventajas y beneficios de integrar los ODS en la actividad empresarial.	63
Tabla 3.	Nivel de conocimiento de los ODS.	75
Tabla 4.	Objetivos ODS más prioritarios relacionados con la actividad empresarial.	77
Tabla 5.	Valoración del nivel de implantación de la agenda ODS en el tejido empresarial.	80
Tabla 6.	Implantación de objetivos/acciones vinculadas a los ODS en la actividad que desarrollan las empresas canarias.	81
Tabla 7.	Barreras y factores que están incidiendo en la implantación de los ODS.	84

Índice de ilustraciones

Ilustración 1.	Objetivos de Desarrollo Sostenible.	26
Ilustración 2.	Componentes de la Agenda de Desarrollo Sostenible.	43
Ilustración 3.	Visión de las ventajas y beneficios de integrar los ODS en la actividad empresarial.	66
Ilustración 4.	Nivel de conocimiento de los ODS.	78
Ilustración 5.	Objetivos ODS más prioritarios relacionados con la actividad empresarial.	81
Ilustración 6.	Valoración del nivel de implantación de la agenda ODS en el tejido empresarial. Fuente: Elaboración propia.	82
Ilustración 7.	Barreras y factores que están incidiendo en la implantación de los ODS.	87

1.

INTRODUCCIÓN

1.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se ha llevado a cabo en el marco de la OFICINA TÉCNICA DE LA CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS PARA EL ASESORAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS ODS Y PARA CONSEGUIR EMPRESAS SALUDABLES Y RESILIENTES, financiado por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.

La creación de esta Oficina Técnica se enmarca y permite dar continuidad al programa de actuaciones iniciado un año antes por la Confederación Canaria de Empresarios para la promoción, difusión e impulso de la Agenda 2030 en nuestro territorio, y con ella se busca dar respuesta a dos objetivos básicos y fundamentales para Canarias: de un lado, poner de relieve la necesidad de contribuir entre todos a conseguir una economía más sostenible y cohesionada, y, por otro, dar a conocer las numerosas oportunidades estratégicas y de creación de empleo que ofrece al sector empresarial trabajar en su desarrollo.

En la Confederación Canaria de Empresarios, de aquí en adelante CCE, se entienden los ODS y sus principios como una oportunidad para implementar, en el seno de las organizaciones canarias, iniciativas destinadas a reducir y eliminar los impactos negativos y potenciar aquellos que sean positivos. Esto ofrecerá como contrapartida, ya no solo un importante retorno social, sino también significativos retornos en términos de eficiencia, reducción de costes, mejora del clima laboral y fidelización de sus trabajadores o atracción de nuevos clientes potenciales, entre otros, en una clara apuesta por la innovación y la sostenibilidad. En los últimos años, el tejido empresarial de Canarias ha empezado a valorar, como una prioridad, el impulso del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por su importancia estratégica para el desarrollo socioeconómico y medioambiental de las Islas Canarias. Por ello, esta Confederación considera importante participar activamente en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas que se desarrollen en las Islas durante los próximos años dentro de estos ámbitos.

En el marco del programa para el año 2021, la CCE ha llevado a cabo diferentes actuaciones de divulgación, capacitación, y asesoramiento con el fin de aportar al sector empresarial canario los conocimientos y las herramientas necesarias para orientar las estrategias, prioridades y modelos de negocios en consonancia con los ODS y, posteriormente medir el grado de implementación de los ODS en cada empresa.

De este modo, desde la CCE se ha puesto en marcha una iniciativa de alto valor añadido y fundamental para la materialización efectiva de la Agenda 2030 y los ODS entre las empresas canarias, liderando una actuación que pretende proyectar en este año 2022, un enfoque hacia la necesaria y obligatoria tarea de sensibilizar a las empresas y sus trabajadores. Con ello se pretende integrar los principios de sostenibilidad dentro de sus estrategias de gestión y en sus modelos de negocio, además de en el desarrollo de mayores y mejores recursos que faciliten su implantación en el seno de las organizaciones. Asimismo, se busca contribuir, también, a que nuestras empresas resulten más seguras y saludables, y, por lo tanto, más sostenibles en términos económicos, sociales y medioambientales.

En este sentido, entre las acciones para el año 2022 se ha considerado de interés abordar un estudio que permita ofrecer un diagnóstico riguroso y actualizado de la situación de implantación de la Agenda 2030 y de los ODS que en ella se incluyen, en la estrategia empresarial de nuestras empresas.

En última instancia, se persigue poder disponer de un marco de ideas, recomendaciones y propuestas que tengan como fin la implantación efectiva y progresiva de los principios de sostenibilidad, eficiencia y equidad que promueven los ODS en el sector empresarial canario.



2.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Objetivo general.

2.2. Objetivos específicos.

2.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Objetivo general.

El objetivo central del presente estudio es realizar un diagnóstico sobre la situación actual de la Agenda 2030 y sus ODS en el sector empresarial canario, con el fin de conocer el contexto, analizar la metodología más adecuada para que el sector privado integre la sostenibilidad y la empresa saludable como elemento relevante de la estrategia empresarial, identificar las barreras que están actuando como factores restrictivos para su adecuada implantación, e identificar las líneas de actuación y sectores con mayor impacto positivo, en orden a posibilitar en último término el alineamiento de la estrategia de negocio del sector empresarial canario con la Agenda de Desarrollo Sostenible y la consecución de empresas más saludables.

Por consiguiente, dicho estudio, se configura como un documento de investigación y análisis de la situación actual en cuanto a nivel de implantación y proyección que la Agenda 2030 y los ODS pudiera generar en el sector empresarial.

2.2. Objetivos específicos.

- a. **Contextualizar la situación de la Agenda de ODS en el sector empresarial canario.**
Como punto de partida, se abordará un diagnóstico del nivel de alineamiento del sector empresarial canario con los ODS, presentando sus oportunidades y retos. Del mismo modo, se caracterizará la situación de la integración de la Agenda ODS en la estrategia y actividad empresarial, teniendo en cuenta en dicho diagnóstico el contexto pos-COVID-19 actual.
- b. **Abordar un análisis cualitativo** teniendo en cuenta, entre otras fuentes de información, las opiniones de personas representativas, a través de entrevistas en profundidad, de diferentes ámbitos (agentes sociales, económicos, representantes de asociaciones, expertos, ámbito normativo, etc.).

- c. **Analizar el nivel y perfil de la implantación de los ODS en la estrategia de las empresas, considerando diferentes dimensiones:**
 - a. Nivel de conocimiento de los ODS.
 - b. La visión del sector empresarial en relación con la Agenda 2030.
 - c. El nivel de implantación en cuanto a la definición de prioridades basándose en una evaluación del impacto de sus acciones, programas y proyectos.
 - d. El establecimiento de las metas para su implementación, así como los indicadores para medir la contribución al logro de los ODS.
 - e. La determinación de objetivos: el establecimiento de objetivos es fundamental para ayudar a promover prioridades compartidas y a mejorar el desempeño en toda la organización.
 - f. El nivel de integración de la sostenibilidad dentro de la gestión interna de las empresas y su vinculación a su estrategia de negocio.
 - g. Nivel de evaluación, comunicación y reporte del progreso de los avances y contribuciones.
- d. **Analizar las barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS y factores a fortalecer.**
- e. **Elaborar un marco de ideas, recomendaciones y propuestas que tengan como fin mejorar la implantación efectiva de los ODS en la estrategia de las empresas canarias.**

3.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1. Fase I:
Recopilación, estructuración
y sistematización de la
investigación de Fuentes
secundarias.

3.2. Fase II.
Diseño y desarrollo
de la investigación.

3.3. Fase III.
Análisis de la investigación
documental y experimental.

3.4. Fase IV:
Elaboración y validación
del informe final.

3.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El desarrollo del estudio se ha llevado a cabo a través de cuatro fases básicas de trabajo, con un planteamiento lógico y encadenado, lo que ha permitido abordar el mismo desde lo más general a lo más particular.

3.1. Fase I: Recopilación, estructuración y sistematización de la investigación de Fuentes secundarias.

Esta fase tiene un marcado carácter exploratorio, y se ha planteado con el objetivo de recabar, seleccionar y organizar la información ya existente, relativa al objeto del estudio. Los fines que se persiguen son:

- ▶ Diseñar la investigación cualitativa, determinando las necesidades de información.
- ▶ Generar el conocimiento necesario para elaborar los instrumentos de recogida de información de las posteriores fases de producción de información primaria, de la manera más eficaz y ajustada, asegurando que se han tenido en cuenta todas las dimensiones de la realidad a estudiar.
- ▶ Identificar los perfiles más adecuados para la fase de investigación primaria.
- ▶ Contextualizar los resultados de todo el trabajo en su conjunto.

La fase de investigación documental, se ha basado en la revisión de las fuentes documentales existentes, las cuales se van a estructurar de acuerdo con la siguiente categorización: Manuales, tratados, monografías, tesis y memorias especializadas en el ámbito del estudio; Estadísticas; Observatorios; Documentos de difusión (conferencias, seminarios, ponencias...); Revistas especializadas; Catálogos bibliográficos; Bases de datos y directorios de empresas... Bajo estos descriptores se procede a la revisión, tratamiento y sistematización de las fuentes documentales consultadas.

3.2. Fase II. Diseño y desarrollo de la investigación.

En esta segunda fase se da a conocer y analizar los aspectos relativos al objeto del estudio, a través de la recogida de información mediante entrevistas con los actores implicados y mediante trabajo de campo.

- ▶ Diseño de los protocolos de dinamización de entrevistas con actores clave (empresas de diferentes sectores, personas expertas en este ámbito, organizaciones de apoyo a la implantación de ODS, etc.) a partir de la información precedente.
- ▶ Selección de los perfiles representativos de la muestra estructural, de aquellos segmentos de opinión relevantes para los fines de estudio económico-empresarial, medioambiental, sector público/administración y otros agentes.
- ▶ Contacto con cada uno de los participantes en entrevistas.
- ▶ Desarrollo de entrevistas.
- ▶ Elaboración de informes. Resumen de entrevistas para el tratamiento, organización y sistematización de la información.
- ▶ Elaborar informes resumen de entrevistas.

Objetivos: La finalidad de las entrevistas ha sido profundizar en el análisis de los aspectos relativos al objeto del estudio, a través de la recogida de información de los actores implicados.

Diseño y cuantificación de las muestras: La resolución de la muestra ha sido intencional (no probabilística) para la selección de colectivos a los que se va a realizar la muestra cualitativa.

De acuerdo con lo anterior, se han realizado varias entrevistas en profundidad y articuladas mediante cuestionario-guion específico, tal y como se recoge en el objeto de las mismas.

Número de entrevistas: La cuantificación de la muestra estructural o cualitativa responde al mismo criterio que el de la selección de colectivos, esto es, la saturación del campo discursivo referente de nuestro objeto de estudio. Por ello, se plantea la realización de las siguientes entrevistas:

- ▶ **ÁMBITO EMPRESARIAL:** gerentes y directores/as en el ámbito empresarial o personas claves en la empresa con referencia a la implantación de los ODS. (5 entrevistas).
- ▶ **ORGANIZACIONES SECTORIALES:** (4 entrevistas).
- ▶ **ENTIDADES:** que presten servicios de asistencia técnica a las empresas en el diseño e implantación de la Agenda ODS. (4 entrevistas).
- ▶ **EXPERTOS/AS:** en diferentes ámbitos relacionados con los ODS (ámbito académico y profesional). (3 entrevistas).

En resumen, se han realizado **16 entrevistas en profundidad**.

Tabla 1. Perfiles de informantes entrevistados.

PERFILES INFORMANTES ENTREVISTAS	NÚMERO
ÁMBITO EMPRESARIAL: EMPRENDEDORES/AS Y PYMES: Ámbito empresarial a gerentes y directores/as de empresas	5
ORGANIZACIONES SECTORIALES	4
ENTIDADES DE APOYO A LAS EMPRESAS	4
PERSONAS EXPERTAS EN ODS	3
TOTAL	16

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Fase III. Análisis de la investigación documental y experimental.

En este punto, se cuenta con la información necesaria para poder realizar un diagnóstico detallado a partir de los datos obtenidos en las etapas anteriores, para su posterior traslado en el informe final y los documentos anexos. Estos constituirán los productos finales del estudio, que desarrollarán los objetivos de investigación, prospección y análisis definidos previamente.

Se han tratado los datos teniendo en cuenta todas las metodologías aplicadas, según el ámbito de estudio, en aras de transformar los datos obtenidos en las fases previas. Una vez que se transforman los datos en enunciados de carácter estadístico, se lleva a cabo el posterior análisis e interpretación, de forma que sea posible determinar los significados más amplios y su alcance, en relación con los objetivos del estudio.

Antes de proceder al análisis e interpretación de la información obtenida, se ha procedido a la realización del fichado de los fragmentos relevantes del discurso que permiten resumir y recoger de forma clara y ordenada el resultado más significativo de los diferentes grupos realizados. De igual modo, se procede a la clasificación o codificación de la información, así como a la agrupación de las ideas relacionadas con cada tema, estableciendo diferentes niveles o parámetros de comparación como paso previo a la redacción del informe.

3.4. Fase IV: Elaboración y validación del informe final.

En esta última fase, se ha elaborado el informe final del estudio y sus respectivos anexos, constituyendo los productos finales del mismo, en donde se desarrollarán los objetivos de investigación, prospección y análisis definidos previamente.

Por tanto, se han establecido los protocolos y procedimientos necesarios para la integración de los informes cualitativos y cuantitativos de la fase anterior.

Finalmente, se concluye con la elaboración del informe final con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.



4.

CONTEXTUALIZACIÓN

4.1. Breve introducción.

4.2. Marco de referencia
y evolución de la Agenda
ODS.

4.3. Contexto y alcance
de implantación de los ODS
en el sector empresarial.
Análisis comparado
en España.

4.

CONTEXTUALIZACIÓN

4.1. Breve introducción.

Como es bien sabido, el 25 de septiembre de 2015, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible, la Asamblea General de la ONU, compuesta por más de 150 líderes mundiales, aprobó la Agenda 2030. Dicha Agenda tenía como lema “Transformar Nuestro Mundo”, constituyendo un compromiso universal, adquirido por parte de los Jefes de Estado y de Gobierno, en nombre de sus países, que acordaron aunar sus esfuerzos para lograr alcanzar un mundo sostenible para el año 2030, a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

De acuerdo con la Resolución aprobada por dicha Asamblea General de Naciones Unidas, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas que se proponen dentro de estos objetivos, muestran la importancia de esta ambiciosa Agenda universal. Con ellos se pretende mejorar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y alcanzar lo que estos no han logrado. Se reconoce el imprescindible papel que las empresas están llamadas a ejercer en el cumplimiento efectivo de los ODS y se compromete a hacer realidad los derechos humanos para todos, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, entre otros.

Los Objetivos y las metas cuentan con una figura integrada e indivisible y combinan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Hacer cambios profundos que permitan enfrentar los enormes desafíos que afronta la humanidad en un mundo complejo y globalizado para lograr sociedades más justas y sostenibles donde se garanticen los Derechos Humanos para todos.

Ilustración 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: Naciones Unidas.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030 abordan 5 ejes principales de actuación: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas. A través de esta clasificación estratégica, los ODS invitan a cualquier agente económico y social que se quiera implicar en la promoción de un desarrollo más sostenible (instituciones, empresas y personas) a desarrollar un plan de acción que consiga contribuir al progreso social, ambiental y económico a nivel local, con impacto y beneficios globales. En este sentido, no existen responsables únicos del cumplimiento de la Agenda 2030: todos los actores están llamados a pasar a la acción y repensar sus prácticas y actividades desde la perspectiva de la sostenibilidad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son, como se ha comentado, los herederos de los anteriores Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y tienen como propósito afianzar y amplificar las metas alcanzadas por dichos ODM y, ante todo, responder a las necesidades que estos no fueron capaces de alcanzar. Los objetivos, que describen situaciones y metas concretas, pretenden convertirse en una nueva oportunidad para mejorar la vida de todas las personas, a través de una transformación integral del mundo en el periodo 2016-2030.

Así, los ODS abarcan las dimensiones principales del desarrollo: la lucha contra la pobreza y la exclusión social, teniendo como objetivo central la superación de la misma en todas sus formas, incorporando de forma plena el problema de la desigualdad y enfatiza en la igualdad de género y la eliminación de las formas de discriminación y violencia contra la mujer.

Entre las metas también se incluyen temas como la indudable importancia de conseguir la estabilidad económica, lograr una mayor productividad y eficiencia de los procesos o el buen gobierno. También se incluyen por primera vez en la Agenda de Desarrollo la paz y la seguridad como condiciones necesarias para el desarrollo sostenible, se reivindica la importancia de las empresas para lograr la sostenibilidad en sus tres vertientes y se trabaja conjuntamente en destacar el valor de las ciudades para desarrollarse bajo criterios ecológicos y de igualdad social.

Otro aspecto único de los ODS es su énfasis en mejorar el suministro de ciertos bienes públicos internacionales considerados esenciales para el desarrollo sostenible. Si bien estos ODS no son

legalmente vinculantes, hacen un llamamiento a todos los países a tomar medidas para lograrlos, teniendo en cuenta las circunstancias y capacidades de cada país, promoviendo de forma conjunta y a través de alianzas, iniciativas de cambio que supongan mejoras reales y protejan al medioambiente.

Estas propuestas fluyeron a diferentes velocidades, desde el liderazgo de las Naciones Unidas hacia las agendas internas de las instituciones regionales supraestatales (latinoamericanas, europeas, etc.), de los Gobiernos estatales y de las administraciones subestatales. Asimismo, en el sector privado y la sociedad civil, se ha extendido desde las grandes corporaciones a una serie de pequeñas y medianas empresas, organizaciones comunitarias y, en menor medida, ciudadanos.

4.2. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS.

4.2.1. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala global.

Desde la ratificación, los estados miembros de las Naciones Unidas han invertido una gran cantidad de esfuerzo organizativo para definir un conjunto integral de parámetros para los ODS, movilizar sus logros y establecer las metas a perseguir y priorizar acciones. La Agenda 2030 también reconoce a las empresas, independientemente de su tamaño, como actores clave y responsables de su implantación. En este contexto, el Pacto Mundial (Global Compact) es una iniciativa de las Naciones Unidas que ayuda a las empresas a introducir y promover estándares de sostenibilidad.

“Desde la aprobación de la Agenda, el Global Compact ha jugado un papel muy activo, que ha consistido en promover y facilitar la introducción de los ODS en las empresas, poniendo el énfasis en la colaboración y en la innovación”.¹

Este hecho ha motivado la publicación de varios informes, algunos en coautoría con otras organizaciones, como pautas para la integración de los ODS en las empresas y el seguimiento de su cumplimiento. Por otro lado, la Global Reporting Initiative (GRI) ha ejercido el liderazgo a la hora de orientar a las empresas en lo relativo al reporte basado en ODS.

A continuación, se presenta un breve resumen cronológico de las principales iniciativas globales que se han llevado a cabo en el marco de la Agenda 2030 hasta el momento.

- ▶ **Marzo 2015 - Naciones Unidas: se lleva a cabo la aprobación de la Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030.**

El Marco pretende entender el riesgo de desastres, fortalecer su gobernanza, invertir en la reducción del riesgo de desastres para la resiliencia, y conseguir una respuesta efectiva y una mejor recuperación, rehabilitación y reconstrucción. Su objetivo es lograr la reducción sustancial del riesgo de desastres y las pérdidas en vidas, medios de subsis-

¹ La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible. Segundo Informe. Observatorio de las ODS. Mayo 2019.

tencia y salud y en los activos económicos, físicos, sociales, culturales y ambientales de las personas, empresas, comunidades y países en los próximos quince años. Se estructura en siete objetivos claros y cuatro prioridades de acción para reducir los riesgos de desastres existentes.

- ▶ **Junio 2015 - Naciones Unidas: se celebra el HLPF Strengthening integration, implementation and review - the HLPF after 2015.**

Destacando, tanto en la planificación integrada del “Leave no one behind” como la movilización de las empresas y la sociedad civil hacia el desarrollo sostenible el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible (HLPF) se reunió para tratar la implementación y revisión de la Agenda 2030. Se reflexionó sobre el papel de la institución y sobre la necesidad de la implementación de la Agenda de forma ambiciosa y transformadora.

- ▶ **Julio 2015 - Naciones Unidas: la celebración de la Third International Conference on Financing for Development: Addis Ababa Action Agenda.**

Con el fin de involucrar a todos los países y movilizar todos los medios de implementación, garantizando la movilización de recursos nacionales en los países en desarrollo, destacando el potencial de las asociaciones público-privadas y las inversiones privadas para el desarrollo, y desbloqueando todo el potencial de la ciencia, la tecnología y la innovación, la Unión Europea planteó una nueva asociación global.

- ▶ **Septiembre 2015 - Naciones Unidas: se aprueba la Agenda 2030.**

La Agenda 2030 es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad que busca fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. La Agenda plantea 17 objetivos con 169 metas que abarcan las esferas económica, social y ambiental. La nueva estrategia regirá los programas de desarrollo mundiales durante los próximos quince años.

- ▶ **También en septiembre de 2015: se presenta el Global Compact, Oxfam. Publicación de The Poverty Footprint - A People-centred Approach to Assessing Business Impacts on Sustainable Development.**

Con el fin de visibilizar y definir la asociación entre las empresas y la sociedad civil como un medio para establecer estrategias empresariales de apoyo y contribución a los ODS se desarrolla el informe, de manera que sirva como una herramienta de evaluación que permite a las empresas y los socios de la sociedad civil comprender los impactos corporativos positivos y negativos en la desigualdad social con el objetivo de implementar los ODS para reducirla.

En el mismo mes de septiembre de 2015: se cierra el Global Compact, KPMG. Acuerdo para la elaboración de los SDG Industry Matrix con guías para diferentes industrias.

El informe recoge ejemplos específicos de la industria e ideas para acciones corporativas relacionadas con los ODS. Presentado en una serie de publicaciones, cada matriz destaca los ambiciosos objetivos y decisiones de diversas compañías para cada SDG.

- ▶ **En octubre de 2015: se publica el Global Compact, GRI, WBCSD: Publicación de SDG Compass. The guide for business action on the SDGs.**

El informe tiene como objetivo vincular el sector privado a la contribución a los ODS a partir de cinco pasos, explicando cómo estos objetivos afectan al negocio, ofreciendo herramientas y conocimientos para poner la sostenibilidad en el centro de la estrategia empresarial.

- ▶ **Diciembre 2015 - Naciones Unidas: aprueban el Acuerdo de París.**

El Acuerdo de París es un acuerdo mundial sobre el cambio climático que presenta un plan de actuación para limitar el calentamiento del planeta. Plantea objetivos a largo plazo, cubriendo hasta el 2020, y se basa en la transparencia y la supervisión de los gobiernos implicados y la solidaridad multilateral. El objetivo final es mantener el incremento de la temperatura media mundial muy por debajo de los 2°C con respecto a los niveles preindustriales y seguir trabajando para limitarlo a 1,5°C. En consonancia con este compromiso, los países de la UE han acordado situar a la UE en la senda para convertirse en la primera sociedad y economía climáticamente neutras de aquí a 2050.

- ▶ **Enero 2016: el Global Compact publica: A Guide to Traceability for SMEs.**

La guía presenta una breve introducción a la relevancia de la trazabilidad para las pequeñas y medianas empresas (pymes) que buscan adoptarla en sus cadenas de suministro, vinculándose al mismo tiempo a los ODS.

- ▶ **Julio 2016 - Naciones Unidas: Celebración del HLPF Ensuring that no one is left behind.**

El Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (HLPF) se reunió en el foro Ensuring that no one is left behind para tratar la necesidad de un desarrollo sostenible inclusivo. La Agenda es relevante para todos los países y todas las personas, y su éxito dependerá de la implicación activa y el compromiso de todos los actores.

- ▶ **Septiembre 2016 - las Naciones Unidas: GSMA, Project Everyone. Lanzan la aplicación SDG in Action.**

Las Naciones Unidas, junto con GSMA y Project Everyone, lanzaron la aplicación para móviles SDGs in Action en septiembre de 2016 para hacer más accesibles y comprensibles los ODS y remarcar sus implicaciones en el día a día de la ciudadanía. En ella aparecen las últimas noticias acerca de los ODS, descripciones detalladas de cada objetivo y posibles acciones que se pueden llevar a cabo a escala individual. Los usuarios pueden añadirse a estas acciones y compartir su compromiso con la Agenda 2030.

- ▶ **Octubre 2016: GRI, IOE. Publican el informe Small Business Big Impact. SME Sustainability reporting. From vision to action.**

Con el objetivo de destacar la importancia de que las pymes elaboren memorias de sostenibilidad, la GRI publicó en octubre de 2016, junto con la IOE, el informe Small Business, Big Impact: SME sustainability reporting from vision to action. El informe constituye un manual orientativo que proporciona una guía práctica sobre cómo integrar el reporte no financiero en las pymes.

- ▶ **Noviembre 2016 - PNUD, ONU Habitat, Global Taskforce: Lanza la plataforma Localizing SDGs.**

Las Naciones Unidas promueven las iniciativas de implementación de la Agenda 2030 a escala subestatal a través de la plataforma Localizing the SDGs, lanzada en noviembre de 2016 y apoyada por el PNUD, ONU Habitat y la asamblea de gobiernos locales y regionales Global Task Forcé. La plataforma proporciona un soporte a la hora de determinar estrategias y herramientas para “localizar” los ODS.

- ▶ **Junio 2017: la OCDE. Publica de Measuring distance to the SDG targets. An assessment of where OECD countries stand.**

El estudio de la OCDE Measuring distance to the SDG targets. An assessment of where OECD countries stand evalúa la distancia que los países deben recorrer para cumplir cada ODS, proporcionando una visión general de las fortalezas y debilidades en el desempeño de los ODS con el objetivo de identificar las prioridades dentro de la amplia Agenda 2030.

- ▶ **También en junio de 2017 - Naciones Unidas: Celebración de la conferencia Our Ocean, Our Future. Cali for Action.**

Las Naciones Unidas organizaron la conferencia Our Ocean, Our Future: Cali for Action para apoyar la implementación del Objetivo 14 de la Agenda 2030 (Vida submarina).

- ▶ **Julio 2017 - Naciones Unidas: Celebración del HLPF Eradicating poverty and promoting prosperity in a changing world.**

El Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (HLPF) convocó este encuentro para debatir, tal como expone el título, sobre cómo erradicar la pobreza y promover la prosperidad en un mundo en cambio. Para lograr estos objetivos, se vinculaban el ODS 1 (Fin de la pobreza), 2 (Hambre cero), 3 (Salud y bienestar), 5 (Igualdad de género), 9 (Industria, innovación e infraestructura), 14 (Vida submarina) y 17 (Alianzas).

- ▶ **Septiembre 2017: Global Compact, GRI. Publicación de Business Reporting on the SDGs. An Analysis of the Goals and Targets.**

El informe es una guía para la incorporación de los ODS en el ámbito empresarial. Expone acciones potenciales para cada una de las 169 metas que las empresas pueden realizar para contribuir a los ODS. También diferencia entre las metas más relevantes para el negocio y las menos relevantes.

- ▶ **También en septiembre de 2017: Global Compact. Publicación de Progress Report 2017.**

El Global Compact, aparte de desempeñar un rol de impulso y guía para las empresas en la implementación de la Agenda 2030, también elabora informes anuales para evaluar el progreso de sus firmantes en cuanto a la implementación de los ODS. A través de sus redes nacionales, como la Red Española del Pacto Mundial, efectúa esta labor de seguimiento gracias a los informes de progreso presentados voluntariamente por las empresas firmantes.

- ▶ **Julio 2018: Bertelsmann, Sustainable Development Solutions NetWork (SDSN). Publicación de SDG Index and Dashboards Report 2018.**

El informe *SDG Index and Dashboards Report 2018* presenta, a partir de nuevos indicadores, una evaluación revisada y actualizada del camino que les queda a los países por recorrer para alcanzar los ODS, con un enfoque especial en *leave no one behind* para los Estados miembros de la OCDE.

► **Enero 2018 - PNUD: Creación del SDG Accelerator for SMEs en Dinamarca.**

El programa tiene el objetivo de acelerar las soluciones empresariales encaminadas a los ODS. Se ha llevado a cabo en treinta empresas danesas y el objetivo es desarrollarlo en todo el mundo.

Las empresas participantes recibirán orientación y un método integral para desarrollar nuevos productos, servicios o modelos de negocios que aborden los desafíos presentes en los ODS, junto con asistencia para informar e involucrar a sus empleados en su trabajo con los ODS.

► **Junio 2018 - Naciones Unidas: Celebración del Global Symposium on the Role of Micro-Small- and Medium- Enterprises (MSMEs) in the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs).**

► El evento tuvo el objetivo de informar al Foro Político de Alto Nivel (HLPF) sobre las contribuciones al desarrollo sostenible de las micropymes. Además, estableció recomendaciones estratégicas sobre medidas para maximizar el potencial de las mismas en relación con el desarrollo sostenible.

► **Julio 2018 - Global Compact, GRI, PRI: Publicación de In Focus. Addressing Investor Needs in Business Reporting on the SDGs.**

El informe proporciona perspectivas y recomendaciones útiles para los inversores sobre parámetros clave de los informes corporativos que hacen referencia a los ODS. El objetivo es ayudar a las empresas a informar a los inversores sobre el proceso de toma de decisiones; los informes corporativos que incorporan los ODS pueden estimular una mayor inversión en soluciones empresariales sostenibles para ayudar a avanzar en los ODS.

► **Agosto 2018 - Global Compact, GRI: Publicación de Integrating the Sustainable Development Goals into Corporate Reporting. A Practical Guide.**

El informe describe un proceso de tres pasos para integrar los ODS a los informes y negocios existentes. Ayuda a las empresas a informar mejor de su contribución a los ODS y a abordar las necesidades de información de las partes interesadas relevantes.

► **Septiembre 2018 - secretario general de Naciones Unidas: Publicación de la estrategia para financiar la Agenda 2030.**

El secretario general de las Naciones Unidas presentó en septiembre de 2018 una nueva estrategia para financiar la Agenda 2030. Como parte de esta estrategia, se pide a los actores financieros que reduzcan el flujo de inversiones hacia usos insostenibles, destacando también la necesidad de que se adapte la legislación orientada a reducir el atractivo y el retorno de esas inversiones.

► **Septiembre 2018 - Global Compact: Publicación de Progress Report 2018.**

Informe anual para evaluar el progreso de sus firmantes en cuanto a la implementación de los ODS. Señalaba algunas áreas donde el progreso era insuficiente para alcanzar los objetivos y metas de la Agenda para 2030. Destacando especialmente los grupos más desfavorecidos y marginados y los jóvenes con tres veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos.

► **Noviembre 2018 - Price Waterhouse Coopers (PWC): Publicación de From promise to reality: Does business really care about the SDGs.**

PWC, como parte de su iniciativa SDG Reporting Challenge, publicó a finales de 2018 el informe From promise to reality: Does business really care about the SDGs. El informe se basó en una muestra de más de 729 empresas cotizadas provenientes de 21 países y 6 sectores distintos.

► **Julio 2019 - Naciones Unidas: Celebración del HLPF Empowering people and ensuring inclusiveness and equality.**

El Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (HLPF) organizó el encuentro Empowering people and ensuring inclusiveness and equality con el objetivo de tratar en profundidad las siguientes cuestiones: garantizar una educación inclusiva y promover oportunidades de aprendizaje (ODS 4, Educación de calidad); promover el crecimiento económico sostenido (ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico); reducir la desigualdad dentro y entre los países (ODS 10, Reducción de las desigualdades); tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos (ODS 13, Acción por el clima); promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible (ODS 16, Paz, justicia e instituciones sólidas); y fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible (ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos).

► **Septiembre 2019 - la Asamblea General de Naciones Unidas: Celebración del SDG Summit.**

El Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible (HLPF) organizó el encuentro SDG Summit - HLPF under the auspices of the General Assembly para evaluar el progreso alcanzado hasta este momento y proporcionar liderazgo y orientación sobre el camino a seguir para acelerar la implementación de la Agenda 2030.

► **Septiembre 2019 - Global Compact: Publicación de Progress Report 2019.**

El informe identificaba muchas áreas que necesitaban atención colectiva urgente. El entorno natural se deteriora a un ritmo alarmante: el nivel del mar sube; la acidificación de los océanos se acelera; un millón de especies de plantas y animales se encontraban en peligro de extinción; y la degradación de la tierra continuaba sin control.

► **Junio 2020 - UN Global Compact 20th-Anniversary Progress Report: Uniting Business in the Decade of Action.**

Informe de progreso del vigésimo aniversario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Proporciona una evaluación de cómo las empresas que participan en el Pacto Mundial

de las Naciones Unidas están adoptando los Diez Principios y tomando medidas para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El informe hace un balance del desempeño de las empresas en temas críticos de sostenibilidad. En términos generales, el informe encuentra que las empresas deben tomar medidas más ambiciosas, a escala, para cumplir los objetivos de la Agenda 2030.

► **Septiembre 2020 - Global Compact: Publicación de Progress Report 2020.**

El Informe reunió los datos para mostrar que, antes de la pandemia de la COVID-19, el progreso seguía siendo desigual y no estaba en camino de alcanzar los Objetivos para 2030. No obstante, se observaron algunos avances: la proporción de niños y jóvenes fuera de la escuela había caído; la incidencia de muchas enfermedades transmisibles estaba disminuyendo.

► **Septiembre 2021 - Global Compact: Publicación de Progress Report 2021.**

El Informe resaltó como a medida que la pandemia continúa desarrollándose la tasa mundial de pobreza extrema aumentó por primera vez en más de 20 años, y entre 119 y 124 millones de personas volvieron a caer en la pobreza extrema en 2020. Las mujeres se han enfrentado a un aumento de la violencia doméstica y el trabajo de cuidados no remunerado y mal remunerado recae cada vez más y de manera desproporcionada sobre los hombros de mujeres y niñas.

4.2.2. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala europea.

La Unión Europea y sus Estados miembros han jugado un papel activo en el diseño y la adopción de la Agenda 2030. La Unión Europea ha asumido la interpelación de la Agenda 2030, integrando los ODS como un punto central de su estrategia de desarrollo sostenible. La respuesta europea a la Agenda 2030 incluye dos líneas de trabajo. La primera conecta los ODS con el marco político europeo y las prioridades actuales de la Comisión, evaluando la posición europea e identificando las preocupaciones de sostenibilidad más relevantes.

De este modo, de acuerdo con sus compromisos, la Comisión Europea, en colaboración con el Consejo y el Parlamento Europeo, empezó a integrar en 2018 los ODS en las políticas e iniciativas de la UE con el objetivo de promover el desarrollo sostenible a escala mundial en cooperación con socios externos. Para desarrollar la Agenda 2030 en asociación con todas las partes interesadas, se ha puesto en marcha la plataforma High Level Multistakeholder Platform for the SDGs, dirigida al seguimiento y el intercambio de mejores prácticas en la implementación de los ODS.

Una segunda línea inicia un trabajo de reflexión para desarrollar la visión a más largo plazo y el enfoque de las políticas sectoriales después de 2020, reorientando las contribuciones del presupuesto de la UE hacia el logro de los objetivos en el horizonte 2030. Con este enfoque la UE busca integrar los ODS en el trabajo cotidiano de la Comisión y comprometer a todos los interesados, los Estados miembros y el Parlamento Europeo para contribuir a la plena aplicación de la Agenda 2030.

A continuación, se presenta un breve resumen cronológico de las principales iniciativas europeas que se han llevado a cabo en el marco de la Agenda 2030 hasta el momento.

- ▶ **Octubre 2014 - Parlamento y Consejo Europeo: Directiva 2014/95/UE de Reporte No Financiero.**

La Directiva amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades anónimas cotizadas, con el objetivo de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa de que se trate.

- ▶ **Noviembre 2016 - Comisión Europea: Comunicación A/ext steps for a sustainable European future.**

La Comisión Europea expuso su enfoque estratégico para la aplicación de la Agenda 2030, basado en incluir las políticas e iniciativas de la UE a todos los niveles, presentar informes periódicos de los avances de la UE, e involucrar a los gobiernos de la UE, las organizaciones internacionales, las organizaciones de la sociedad civil, los ciudadanos y otras partes interesadas. El objetivo era poner en marcha una plataforma multilateral de alto nivel que apoye el intercambio de las mejores prácticas en materia de aplicación entre los distintos sectores a escala nacional y de la UE y concebir una visión a más largo plazo para después de 2020.

- ▶ **Mayo 2017 - Comisión Europea: Creación de la High Level Multistakeholder Platform for the SDGs.**

La plataforma tiene el objetivo de apoyar y asesorar a la Comisión Europea y a todas las partes interesadas involucradas en la implementación de los ODS a escala de la UE, y apoyar y asesorar a la Comisión Europea en relación con los eventos de la Comisión sobre desarrollo sostenible.

También ayuda a preparar el proceso de selección de un premio anual de sostenibilidad y proporciona un foro para el intercambio de experiencias y mejores prácticas sobre la implementación de los ODS en todos los sectores y a escala local, regional, nacional y de la UE.

- ▶ **Junio 2017 - Comisión, Consejo y Parlamento Europeo: Comunicación The New European Consensus on Development - Our world, our dignity our future.**

El objetivo de esta comunicación es proporcionar el marco de un planteamiento común en el que se inscriba la política de desarrollo que deben aplicar las instituciones de la UE y los Estados miembros, respetando al mismo tiempo las distintas funciones y competencias de cada uno.

Guía la acción de las instituciones de la UE y de los Estados miembros en su cooperación con todos los países en desarrollo. Las acciones de la UE y sus Estados miembros se refuerzan y coordinan mutuamente para garantizar su complementariedad e impacto.

- ▶ **Noviembre 2017 - Eurostat: Publicación de Sustainable development in the European Union. OverView of progress towards the SDGs in an EU context.**

El documento se basa en 100 indicadores de la UE estructurados a lo largo de los 17 ODS presenta un primer resumen estadístico de las tendencias para cada indicador, que se describe sobre la base de un conjunto de reglas cuantitativas específicas, presentando también tendencias a corto plazo de los últimos cinco años.

- ▶ **Marzo 2018 - High Level Multistakeholder Platform for the SDGs: Publicación de Implementing the Sustainable Development Goals through the next Multi-Annual Financial Framework of the European Union.**

El informe busca asesorar a la Comisión sobre la implementación de los ODS a través del ajuste del próximo Marco Financiero Plurianual de la UE (MFP). Subraya que la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible es un requisito fundamental para percatarse de la naturaleza transformadora de la Agenda 2030 y para implementar los ODS. Por lo tanto, el MFP post 2020 debe garantizar que solo se financien políticas, medidas y acciones que apoyen el desarrollo sostenible.

- ▶ **Octubre 2018 - High Level Multistakeholder Platform for the SDGs: Contribución al informe Towards a Sustainable Europe in 2030.**

La Plataforma sugiere que la UE desarrolle una estrategia global para guiar todas las políticas y programas de la UE hacia la Agenda 2030. Plantea fortalecer la coherencia de las políticas para el desarrollo y también propone ideas en áreas políticas consideradas vitales para lograr los ODS, como la inclusión social, el consumo y la producción sostenibles, el clima y energía, la alimentación, la agricultura el uso de la tierra, y la cohesión.

- ▶ **Diciembre 2018 - Comité Económico y Social Europeo: Publicación de Exposing EU policy gaps to address the Sustainable Development Goals.**

El estudio destaca las fortalezas y debilidades del monitoreo oficial actual de los ODS realizado por la Comisión Europea a través de Eurostat y plantea cuatro recomendaciones al Comité Económico y Social Europeo (CESE) para fortalecer la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la medición e implementación de los ODS. La recomendación principal es establecer, utilizando una combinación de indicadores oficiales y no oficiales, un proceso que complemente la información oficial y proporcione una evaluación periódica del camino que les queda por recorrer a los Estados miembros de la UE hasta los objetivos.

- ▶ **Enero 2019 - Comisión Europea: Publicación de Towards a Sustainable Europe in 2030.**

El informe se centra en los fundamentos políticos clave para la transición de la sostenibilidad, que incluyen pasar de una economía lineal a una economía circular. El documento también trata sobre los “habilitadores horizontales”, que deben sustentar la transición de la sostenibilidad, como la educación, la ciencia, la tecnología, la investigación, la innovación y la digitalización; las finanzas, precios, impuestos y competencia; la conducta empresarial responsable y nuevos modelos de negocio; el comercio abierto y basado en reglas; y la gobernanza y coherencia política a todos los niveles. El documento termina remarcando la importancia de extender la transición hacia la sostenibilidad a escala mundial, ya que las políticas europeas tendrán un impacto limitado en el planeta si otros persiguen políticas opuestas.

- ▶ **Diciembre 2019 The European Green Deal.**

Es la nueva estrategia de crecimiento de la UE y tiene como objetivo transformar la Unión en una sociedad climáticamente neutra sin dejar a nadie atrás. Su objetivo es crear una economía moderna, eficiente en el uso de los recursos y competitiva en la que no haya emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050 y en la que el crecimiento económico esté desvinculado del uso de los recursos.

► **Marzo 2020 Circular Economy Action Plan.**

Plan de acción de economía circular adoptado por la Comisión Europea, introduciendo medidas a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos. El nuevo Plan se centra en el diseño y la producción para una economía circular, con el objetivo de garantizar que los recursos utilizados se mantengan en la economía de la UE durante el mayor tiempo posible.

► **Mayo 2020 Biodiversity strategy for 2030.**

La estrategia de la UE sobre biodiversidad para 2030, adoptada en mayo de 2020 como parte del Green Deal, tiene como fin poner la biodiversidad de Europa en el camino de la recuperación para 2030, y contiene acciones y compromisos específicos, como el establecimiento de una amplia red de áreas protegidas en tierra y mar, lanzando un plan de restauración de la naturaleza de la UE e introduciendo medidas para abordar el desafío de la biodiversidad global.

► **Septiembre 2020 Biodiversity strategy for 2030.**

El Plan de objetivos climáticos para 2030 de septiembre de 2020 prevé reducciones en las emisiones de gases de efecto invernadero de al menos un 55 % por debajo de su nivel de 1990 para 2030 y coloca a Europa en un camino responsable para lograr la neutralidad climática para 2050.

► **Julio 2020 adopción de la European Climate Law.**

Bajo el título "Hacer realidad el Pacto Verde Europeo", la Comisión presentó varias propuestas legislativas, acciones y objetivos para hacer de Europa el primer continente climáticamente neutro. Estos se relacionan con la transformación necesaria de nuestras economías y sociedades, el transporte sostenible, la energía limpia, la renovación de edificios, la mejora de los sumideros naturales de carbono y el impulso de la acción climática global.

► **Diciembre 2020 adopción de The Sustainable and Smart Mobility Strategy.**

La Estrategia de movilidad inteligente y sostenible, adoptada en diciembre de 2020, sienta las bases sobre cómo el sistema de transporte de la UE puede lograr su transformación ecológica y digital y volverse más resistente a futuras crisis.

► **Diciembre 2020 adopción de The Zero Pollution Action Plan.**

El Plan de Acción de Contaminación Cero, publicado en mayo de 2021, exige que la contaminación del aire, el agua y el suelo se reduzca a niveles que ya no se consideren dañinos para la salud y los ecosistemas naturales, respetando los límites a los que puede hacer frente el planeta, creando así un ambiente libre de tóxicos.

4.2.3. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala española.

El desarrollo de la Agenda 2030 y los ODS a nivel nacional ha estado marcada en todo momento por lo convulso de la situación general que la rodea. Desde que se comenzaron a dar los primeros pasos, el país ha experimentado una inestabilidad política considerable con varios gobiernos que no acabaron su mandato, además de una epidemia global que ha traído aparejada una emergencia sanitaria global, con desafíos locales sin precedentes, con un alto coste en forma de pérdida de vidas humanas que ha derivado en una crisis social y económica inusitada por su extensión y magnitud, trastocando seriamente cualquier plan previo existente, y modificando la visión general de las personas hacia la sociedad y la actualidad.

No obstante, a continuación, se presenta un breve resumen cronológico de las principales iniciativas españolas que se han llevado a cabo en el marco de la Agenda 2030 a nivel nacional.

► **Octubre 2017 - el Gobierno de España: Crea el Grupo de Alto Nivel.**

La Comisión delegada del Gobierno para Asuntos Económicos creó el Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030, que tiene el objetivo de coordinar la posición española y las actuaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030. También se encarga de preparar las evaluaciones de España ante el Foro Político de Alto Nivel del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas (ECOSOC).

► **Noviembre 2017 - Gobierno de España: Transposición de la Directiva Europea sobre información no financiera de las empresas.**

El 24 de noviembre de 2017 el Gobierno español promulgó el Real Decreto Ley 18/2017, que transponía la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014. La Directiva amplía el contenido exigido en el informe anual de gobierno corporativo que deben publicar las sociedades anónimas cotizadas, en aras de mejorar la transparencia facilitando la comprensión de la organización empresarial y de los negocios de la empresa de que se trate.

► **Diciembre 2017 - Congreso de los Diputados: Aprobación de la proposición no de ley para el cumplimiento de la Agenda 2030.**

El Congreso de los Diputados adoptó el 12 de diciembre de 2017 una proposición no de ley, con el respaldo de la práctica totalidad de las fuerzas políticas, para la orientación de la política del Gobierno en la definición de la estrategia nacional para el cumplimiento de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (PNL 161/001253). En ella, se instaba al Gobierno a “elaborar, aprobar y poner en marcha la Estrategia de Desarrollo Sostenible para implementar en España la Agenda de Desarrollo 2030”. Ambas iniciativas, la gubernamental y la parlamentaria, parecían, pues, coincidir en su apoyo a la Agenda 2030, si bien no determinaban con qué grado de ambición debía ser abordado ese apoyo.

► **En junio de 2018; Gobierno de España: Aprobación del Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.**

El Plan recoge un primer conjunto (no cerrado) de áreas prioritarias de actuación, que incluyen: la prevención y lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social;

la igualdad de oportunidades (PEIO 2018-2021); una nueva agenda urbana española; la economía circular; la ley de cambio climático y transición energética; la investigación científica y técnica; la estrategia de economía social 2017-2020; plan de gobierno abierto; la cooperación española.

- ▶ **Julio 2018 - Gobierno de España: Aprobación del Examen Nacional Voluntario de la Agenda 2030 ante las Naciones Unidas.**

Un elemento esencial de la Agenda 2030 es el mecanismo de seguimiento y revisión a través de exámenes nacionales voluntarios ante el Foro Político de Alto Nivel que se celebra anualmente en Naciones Unidas en Nueva York. El Gobierno de España se presentó y aprobó en julio de 2018.

- ▶ **Diciembre 2018 - INE: Lanzamiento del portal con indicadores para los ODS.**

Portal en la página del INE donde se detallan indicadores estadísticos para llevar a cabo el seguimiento de la Agenda 2030.

- ▶ **Febrero 2019 - Gobierno de España: Creación de una comisión mixta Congreso-Senado para la vigilancia de la aplicación de la Agenda 2030.**

El Gobierno español creó una comisión mixta Congreso de los Diputados-Senado para la coordinación y el seguimiento de la estrategia española para lograr los ODS. La comisión, compuesta por diputados y senadores de todos los grupos, se encarga de evaluar la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

- ▶ **También en febrero de 2019 - Gobierno de España: creación del Consejo de Desarrollo Sostenible.**

Órgano de carácter consultivo constituido en febrero de 2019 que permite la participación de la sociedad civil en el marco de la Agenda 2030. Cuenta con diversos sindicatos, ONG, universidades, centros de investigación y expertos independientes como participantes.

- ▶ **En ese mismo mes de 2019 - Gobierno de España: Presentación del anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética (LCCTE).**

Anteproyecto de ley para promover la acción climática en la administración, las empresas y entre los ciudadanos. Tiene el objetivo de orientar la descarbonización de la economía española hasta 2050 cumpliendo con el compromiso resultante del Acuerdo de París.

- ▶ **En julio de 2021 -Aprobación del Informe de Progreso 2021, por parte del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.**

El Informe de Progreso 2021 consta de dos grandes apartados. En la primera parte, se examinan los avances realizados entre marzo de 2020 y abril de 2021 con relación a cada una de las nueve políticas palanca priorizadas en el Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030 aprobada en 2018, recogiendo las medidas y actuaciones desarrolladas por los distintos ministerios, así como aquellas implementadas por las comunidades autónomas, ciudades autónomas y entidades locales con el fin de aportar la necesaria mirada territorial.

En un segundo apartado se presenta la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 como el marco de compromisos proyectados para los próximos años, para acelerar la transición social y ecológica, igual que garantizar una recuperación alineada con los principios y objetivos de la Agenda 2030, tras el impacto causado por la COVID-19, desde las lecciones aprendidas.

4.2.4. Marco de referencia y evolución de la Agenda 2030 y los ODS a escala autonómica. Canarias.

En respuesta al llamamiento de la ONU, existe la necesidad de un enfoque regional que no solo integre el potencial de la región para lograr los ODS, sino que también tenga en cuenta las identidades, las dinámicas culturales y la complejidad de todas las partes interesadas. En otras palabras, existe la necesidad de localizar la Agenda 2030, lo que incluye asignar objetivos globales a regiones específicas, teniendo en cuenta las necesidades y prioridades locales durante la implementación y seguimiento de la agenda regional. Este proceso evidencia la participación y liderazgo de los gobiernos locales y regionales, sin negar el papel de otros actores y organizaciones en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

A continuación, se presenta un breve resumen cronológico de las principales iniciativas autonómicas que se han llevado a cabo en el marco de la Agenda 2030 hasta el momento.

- ▶ **Junio 2018 - la Mesa del Parlamento de Canarias presentó la Estrategia Canaria para un Desarrollo Sostenible.**

Se presenta la estrategia ante el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como parte de su labor en el grupo de trabajo Estrategia para un Desarrollo Sostenible de las Regiones Europeas, en el seno de la Conferencia de Asambleas Legislativas Regionales Europeas (CALRE).

Documento que pretendía ser un ejercicio de localización mediante la fijación de 294 metas canarias e indicadores territoriales asociados, ambos propuestos por el Parlamento a partir del trabajo conjunto de portavoces, grupos parlamentarios, organizaciones sociales e instituciones políticas. Posteriormente.

- ▶ **Noviembre 2018; con la colaboración del PNUD, se publicó la Guía para la localización de los ODS.**

La guía presentaba la perspectiva del Parlamento de Canarias. Aunque la Estrategia Canaria no llegó a ser aprobada, la Guía para la localización fue pionera en Europa y convirtió a Canarias en un referente para todas las regiones europeas en el proceso de localización de los ODS (Conference of European Regional Legislative Assemblies, 2018).

- ▶ **Diciembre 2019: se publica la resolución de 26 de diciembre de 2019, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la elaboración de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.**

La ACDS 2030 se confeccionó a través de la participación de los diferentes agentes regionales para concebir la sostenibilidad como un proceso de cambio consensuado, contando con la participación de la sociedad civil, el tercer sector, la academia y los centros de

investigación, el sector empresarial -público y privado- y las Administraciones públicas autonómicas, insulares y locales.

► **Diciembre 2021: aprobación definitiva de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.**

La ACDS 2030 se estructura en las cinco dimensiones: 1. Personas o sostenibilidad social; 2. Planeta o sostenibilidad ambiental; 3. Prosperidad o sostenibilidad económica; 4. Gobernanza pública, que engloba Paz, justicia e instituciones sólidas y Partenariados o alianzas multiactor; y 5. Cultura (la sexta P de la ACDS 2030, la P de Patrimonio cultural y cultura). La inclusión de la última dimensión responde al llamamiento de la ONU a adoptar enfoques territoriales que integren el potencial de la región en la consecución de los ODS, reconociendo, potenciando y respetando su capital natural, cultural, social, relacional, etc.

Este enfoque diferenciado por áreas o esferas no pierde de vista el carácter indivisible e integrador de la Agenda 2030, sino que trata de abordar los retos de Canarias con un enfoque que reconoce la multidimensionalidad del desarrollo sostenible, las interrelaciones y la necesidad de coherencia entre acciones y la coordinación entre las partes interesadas.

Para cada una de las dimensiones de la ACDS 2030, se presenta, por este orden, su alcance en relación con el desarrollo sostenible, los principales retos estratégicos o problemas estructurales (Retos Región) que se deben atender, las grandes áreas de actuación (políticas aceleradoras) y sus líneas de acción prioritarias. Los Retos Región son, tal y como se acaba de apuntar, problemas estructurales que enfrenta Canarias y que impactan sobre distintos objetivos y metas de la Agenda 2030. Son también aquellas cuestiones que deben abordarse para transformar la región y posicionarla en una senda de desarrollo inclusivo, sostenible y sostenido en el tiempo. Las políticas aceleradoras son políticas que dan respuesta a los Retos Región identificados. No son políticas específicas, sino el marco de acciones para dar respuestas.

- **Reto Región 1: Erradicar la pobreza y reducir las desigualdades sociales.**

Política Aceleradora 1: Disponer de servicios sociales suficientes y de calidad y de una estrategia de inclusión para avanzar en la lucha contra la pobreza.

- **Reto Región 2: Acabar con la brecha de género y con la violencia contra las mujeres.**

Política Aceleradora 2: Una sociedad igualitaria y libre de violencia machista.

- **Reto Región 3: Afrontar las limitaciones de alcance y deficiencias en el funcionamiento de los servicios públicos en Canarias.**

Políticas Aceleradora 3: Reforzar el estado de bienestar, asegurando y mejorando la calidad de los servicios públicos.

- **Reto Región 4: Hacer frente a la emergencia climática y ambiental.**

Política Aceleradora 4: Una región comprometida con el cambio climático y que respete los límites del planeta.

- **Reto Región 5: Superar las deficiencias estructurales del modelo económico de Canarias.**

Política Aceleradora 5: Un nuevo modelo económico competitivo e inteligente, más diversificado, resiliente.

- **Reto Región 6: Lucha contra el desempleo, la precariedad e inestabilidad del mercado laboral canario.**

Política Aceleradora 6: Fomentar el empleo decente y mejorar la formación y la recualificación de la población trabajadora.

- **Reto Región 7: Afrontar los retos demográficos y territoriales de Canarias.**

Política Aceleradora 7: Lograr la cohesión territorial y promover asentamientos humanos inclusivos, seguros, resilientes, inteligentes y ambientalmente sostenibles.

- **Reto Región 8: Afrontar las debilidades de nuestro marco institucional y las ineficiencias de diseño y funcionamiento de la Administración pública.**

Política Aceleradora 8: Transformar nuestra Administración pública, para hacerla más sencilla y eficiente, orientada al servicio de la sociedad canaria, y promover un marco institucional sólido, inclusivo, eficiente y eficaz que vele por el interés general y el desarrollo sostenible.

- **Reto Región 9: Resaltar la relevancia del ecosistema cultural en la promoción del desarrollo sostenible.**

Política Aceleradora 9: Integración de la cultura como una dimensión clave del desarrollo humano y sostenible, procurando visibilizar y rentabilizar sus múltiples conexiones de complementariedad con las demás dimensiones del desarrollo.



4.3. Contexto y alcance de implantación de los ODS en el sector empresarial. Análisis comparado en España.

4.3.1. La Agenda de Desarrollo Sostenible y el sector privado.

Actualmente, las iniciativas de recuperación económica pos-COVID-19 se enfocan en propiciar ayudas desde las Administraciones Públicas para modernizar y transformar la economía en líneas de acción que impulsen el desarrollo sostenible, las alianzas y promuevan sociedades más inclusivas.

Tratando con ello, en cierto modo, de sentar las bases de un nuevo modelo de creación de riqueza sostenible que separe el desarrollo económico del aumento del consumo de recursos y la extracción de materias primas.

La crisis ha demostrado que la economía mundial funciona frente a una demanda predecible, pero cuando esa demanda se interrumpe o se invierte y las reglas del juego cambian, el modelo dejará de funcionar. Al mismo tiempo, ha ayudado a destacar el trabajo realizado por los departamentos de sostenibilidad de las empresas, incrementando su valor y utilidad ya que ayudan a cerrar la brecha entre el desempeño empresarial y su impacto en la sociedad y entorno. En este escenario, el papel de las empresas como actores sociales aumenta significativamente por su contribución a la creación de riqueza y por su necesario papel de liderazgo en la transición hacia un modelo económico más sostenible, equitativo e inclusivo.

Paradójicamente la crisis ha ayudado y fomentado una visión más amplia en el ámbito empresarial que comienza a abrazar los ODS de una forma diferente, “como consecuencia del gran impacto que ha tenido la pandemia sobre el sector empresarial, se están presenciando cambios rápidos en la forma en que las empresas piensan sobre sus objetivos, prioridades y exenciones a medio y largo plazo”.²

Parece más necesario que la puesta en marcha de la recomendación dada en el año 2021 por el Global Climate Action y que “los compromisos de los gobiernos con el Acuerdo de París, que son vinculantes, no se manifiesten simplemente en forma de estrategias a largo plazo, sino que se trasladen a objetivos claros y, sobre todo, a acciones inmediatas enmarcadas dentro de los planes de contribución determinada a nivel nacional (NDC)”³. (Global Climate Action. (2021)).

Estas acciones han de tener una finalidad y objetivo claro y conciso “para que el rol de la empresa sea transformador en la consecución de los ODS es fundamental tocar el nervio empresarial y su ADN no es otro que el de hacer negocio y obtener beneficios de manera sostenida y a largo plazo. Por eso es fundamental que las empresas tengan herramientas para poder entender el contexto en el que operan y poder gestionar adecuadamente primero, sus riesgos y su impacto, y segundo, estar posicionadas para aprovechar las oportunidades que se van a dar. Esa es la manera en la que se va a construir valor en las sociedades y los mercados de hoy día. (Javier Cortés) ⁴.

² La relevancia de la Agenda 2030 en el escenario post-COVID”. Esade (2020)

³ Global Climate Action. (2021). <https://climateaction.unfccc.int/>

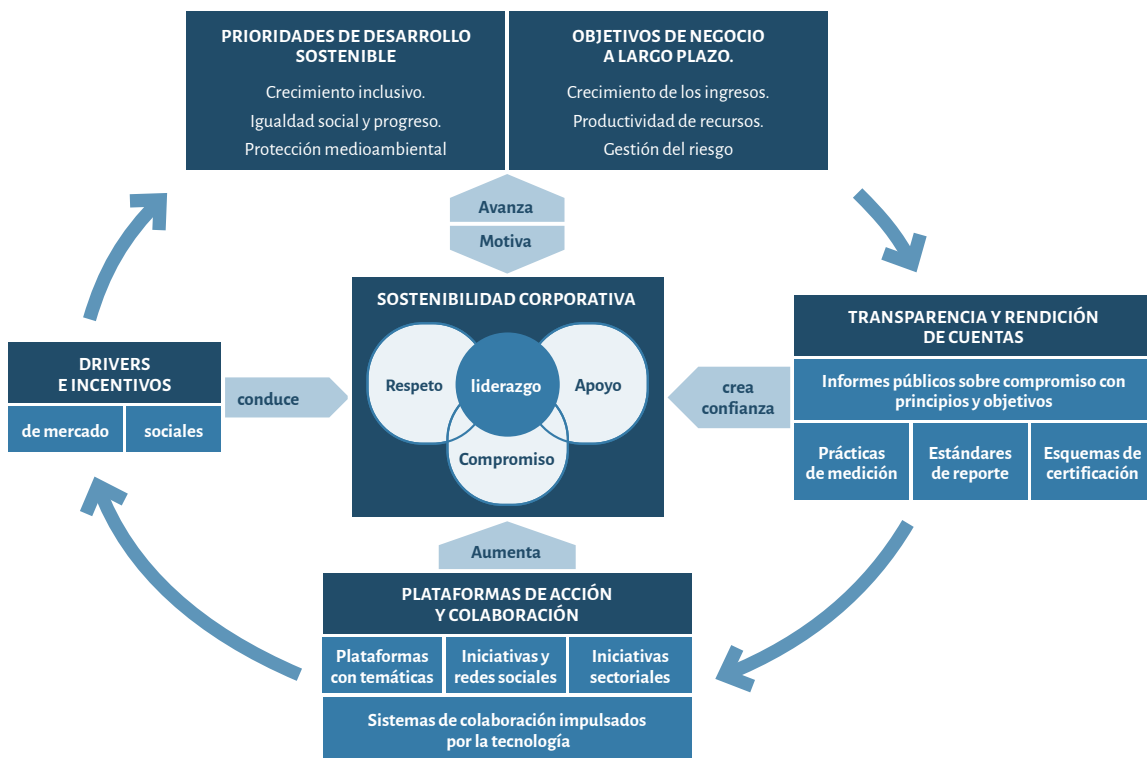
⁴ Javier Cortés. Responsable Regional del Pacto Mundial de Naciones Unidas para las Redes Locales de América Latina, Caribe y Norteamérica. (www.corresponsables.com)

No todos los 17 ODS son igualmente importantes para una empresa. La medida en que cada empresa contribuye al logro de cada una de sus metas, así como los riesgos y oportunidades que presenta individualmente, dependerá de muchos factores. Al adoptar un enfoque estratégico para los ODS, la primera tarea debe ser evaluar los impactos actuales, potenciales, positivos y negativos de las actividades comerciales en los ODS a lo largo de toda la cadena de valor. Esto ayudará a identificar dónde se pueden aumentar los impactos positivos y dónde se pueden reducir o evitar los impactos negativos. De la misma manera que establecer metas específicas, medibles y de duración determinada para la sostenibilidad ayuda a establecer prioridades compartidas y mejorar el desempeño en toda la organización. Esta costumbre se está volviendo cada vez más popular, pues al alinearse con los ODS, las empresas pueden establecer objetivos más significativos y comunicar sus compromisos de sostenibilidad de manera más efectiva.

La integración de la sostenibilidad puede transformar todos los aspectos del negocio principal de la empresa, incluida la entrega de productos y servicios, la segmentación de clientes, la gestión de la cadena de suministro, la selección y el uso de materias primas, el transporte y la distribución, así como el tiempo de entrega del producto. Para lograr objetivos comunes o responder al cambio sistémico, las empresas trabajan cada vez más con aliados para aumentar su influencia y alcance.

La inclusión del sector privado en la Agenda Desarrollo Sostenible identifica los siguientes componentes según el UN Global Compact:

Ilustración 2. Componentes de la Agenda de Desarrollo Sostenible.



Fuente: SDG Compass.

Iniciar la transversalización de los ODS en el entorno empresarial implica reconocer la necesidad de establecer una alineación estratégica entre la Agenda de Desarrollo Sostenible y las prioridades del sector empresarial a nivel central y de largo plazo.

Los ODS, al igual que la Agenda de Desarrollo Sostenible, representan un cambio de paradigma en cómo la comunidad internacional entiende el desarrollo sostenible. Su amplitud, complejidad e interconexión hacen realidad los esfuerzos de las cumbres y conferencias internacionales preparatorias y suponen un salto adelante respecto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Muchos objetivos no se lograrán sin la participación activa del sector privado como motor del cambio económico y social a través del diálogo social, debido principalmente a que:

1. El sector privado es el principal creador de empleo, el crecimiento económico y la mejora de los resultados globales, y su participación es necesaria en todas las estrategias de desarrollo económico y social.
2. El sector privado es una fuente de innovación, tanto tecnológica como social, en áreas como servicios, productos, procesos y modelos de negocio, siendo su contribución para encontrar, desarrollar e implementar soluciones concretas a los problemas relacionados con los ODS es fundamental.
3. A través de la incorporación de buenas prácticas, el sector privado puede contribuir al cumplimiento de los estándares ambientales y sociales necesarios para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, mitigando los riesgos inherentes a la actividad empresarial y maximizando sus beneficios.
4. El sector privado es una fuente de conocimiento basada en la innovación, las prácticas empresariales y la gestión de procesos complejos que pueden ser necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluido el desarrollo de una oferta económica y financieramente viable de bienes y servicios.

Además, la inclusión de los ODS en la estrategia empresarial también beneficia al sector privado. Es importante saber que la calidad institucional, la sostenibilidad social y ambiental y la estabilidad política y social son nutrientes esenciales para fomentar el desarrollo de un sector privado fuerte y dinámico. No hay buenos negocios en sociedades inestables o insostenibles.

Con base en este hecho, las empresas pueden encontrar beneficios en el desarrollo de iniciativas de ODS en la medida en que:

1. Crear un clima de negocios propicio y consolidar los beneficios a largo plazo requiere un contexto institucional, social y ambiental de alta calidad, por lo que facilitar la implementación fortalece las perspectivas de desarrollo empresarial.
2. Participar en la implementación de los ODS crea valor reputacional para la empresa, incluida la mitigación de riesgos legales actuales o futuros.
3. La inclusión de los ODS se puede utilizar para identificar riesgos y costos significativos que pueden permanecer ocultos si no se analizan de manera integral.

4. La participación en la Agenda 2030 y los ODS permitirá que todas las partes interesadas demuestren un mayor compromiso con la empresa, incluido el fortalecimiento de las relaciones con los empleados, los clientes y otras partes interesadas, como los sindicatos. Además de alinear los objetivos de la empresa con las expectativas de los grupos de interés.
5. La participación en la implementación de los ODS crea nuevas oportunidades de mercado a través de la innovación de servicios, procesos y canales, lo que permite a las empresas ampliar sus oportunidades de negocio y fortalecer su competitividad.

Para construir este vínculo entre los objetivos empresariales y los objetivos de sostenibilidad, se debe fortalecer la historia que los conecta, incluido un fuerte elemento de liderazgo público y empresarial para fomentar el diálogo, que contribuya a establecer un diálogo honesto, veraz y realista sobre el alcance de esa asociación. En este sentido, parece necesario desarrollar estrategias de comunicación para difundir conocimientos específicos sobre los ODS y su impacto en el mundo empresarial.

Otro tema importante es la inclusión de principios de desarrollo sostenible y responsabilidad social empresarial en los programas de educación y capacitación del personal de la empresa.

A tal efecto, una buena opción será trabajar con las universidades, los centros de formación profesional y las escuelas de negocios, y debe hacerse más hincapié en una formación más sistemática en el desarrollo empresarial sostenible.

Como parte de la iniciativa Principios para la Educación en Gestión Responsable (PMRE), el Pacto Mundial ha desarrollado una serie de indicaciones que, con el apoyo del PMRE, pueden servir como guía para una mayor integración de los ODS en la educación empresarial, mejorando el conocimiento del entorno empresarial para los futuros líderes empresariales; proporcionando herramientas para identificar y maximizar las oportunidades de sostenibilidad; y mejorando la interoperabilidad con las partes interesadas, incluidos los agentes sociales y los sindicatos.

De la misma forma destaca, también, que centrar esfuerzos en lograr una educación empresarial con un marcado carácter responsable e integrador de los ODS en la empresa podría permitir mejorar la definición de la misión y visión empresarial, a la vez que aplicar estándares y gestionar alianzas; abordar aspectos del desarrollo sostenible desde una perspectiva interdisciplinar; gestionar mejor la cadena de valor de la empresa; mejorar la relación entre creación de valor, inversión y estabilidad a largo plazo.

Para finalizar, cabe destacar algunas de las lecciones que han podido ser observadas de las plataformas existentes identificando el informe Business and the United Nations las siguientes:

- ▶ Todas las formas de intervención desempeñan un papel en función de la experiencia, las capacidades y el potencial de las empresas. Hay diferentes opciones para construir plataformas y marcos de acción.
- ▶ Las empresas tienden a utilizar recursos previamente destinados a la filantropía o a la acción social para abrir modelos de innovación que involucren a otros.

- ▶ A pesar de la importancia y los buenos resultados de las actividades filantrópicas o híbridas, existe una clara tendencia a combinar el "core business" de las empresas con iniciativas.

Este aspecto, en diversas ocasiones, ha sido recomendado y destacado por diversos especialistas en materia de ODS; *"Es muy importante comunicar el business case, la racionalidad económica de tener un comportamiento social y ambientalmente responsable. Es necesario comunicar más. Es sumamente importante demostrar que la iniciativa no está dirigida únicamente a las grandes empresas, sino que todas podrían beneficiarse.* (Diego de la Torre)".⁵

- ▶ Se puede verificar la presencia de plataformas con múltiples actores, internos y externos, en diferentes niveles.
- ▶ Las mejores empresas desarrollan métricas específicas y estructuras institucionales para medir el desempeño y la responsabilidad.

4.3.2. Las empresas españolas y los ODS, principales datos ofrecidos.

En la actualidad existen multitud de estudios que han tratado, de algún modo, de ofrecer una visión general del grado de implantación y conocimiento de los ODS en la sociedad, ya sea acudiendo al ámbito global, nacional o autonómico, sin embargo, son pocos los que centran su estudio en el ámbito plenamente empresarial. Ahora bien, acudiendo a algunos de referencia dentro de este último grupo se puede enunciar una serie de características y datos que, como se verá a continuación, los datos obtenidos para el presente estudio referente a la empresa canaria, guardan un cierto grado de similitud a lo largo de toda la geografía nacional e internacional.

El primer documento del que se extraerán ciertos resultados que se consideran que deben ser destacados no podía ser otro que "Contribución de las empresas españolas a la estrategia de desarrollo sostenible 2030 una consulta integral" elaborado por la Red Española del Pacto Mundial, junto con la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, publicado en noviembre de 2020 ⁶. El documento tal y como figura en su introducción recoge las aportaciones, fortalezas y nivel de implantación que tienen las empresas españolas sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como las carencias que se encuentran en este camino y las necesidades que esperan que esta Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 pueda cubrir. Se trata pues, de un proceso integral de consulta con el sector empresarial español con el objetivo de contribuir a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.

Este proceso integró a más de 1.900 empresas del territorio nacional, de las cuales 1.400 fueron consideradas válidas, y permitió analizar el estado de implementación de la Agenda 2030 entre las empresas españolas y la identificación de buenas prácticas y compromisos empresariales de impacto para inspirar a la acción al conjunto del tejido empresarial español.

A través del diagnóstico inicial se identifican algunos de los datos relevantes que se pueden comparar con estudios más actuales o de ámbito autonómico:

⁵ Diego de la Torre. Presidente del Pacto Mundial de Naciones Unidas en el Perú. (www.corresponsables.com)

⁶ Contribución de las empresas españolas a la estrategia de desarrollo sostenible 2030 una consulta integral. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/contribucion-de-las-empresas-espanolas-a-la-estrategia-de-desarrollo-sostenible-2030-una-consulta-integral/>

1. El 81% de las empresas consultadas conoce los ODS.
2. El 89% de las empresas consultadas afirman que su actividad puede tener algún tipo de impacto en la Agenda 2030.
3. El ámbito de la Agenda 2030 que más trabajan las empresas españolas es la igualdad de género (ODS 5), seguido de la salud y el bienestar (ODS 3), la lucha contra el cambio climático (ODS 13) y el empleo decente (ODS 8).
4. Un 39% de las pymes consultadas y un 60% de los autónomos/as no lleva a cabo ninguna medida de implantación concreta relacionada con los ODS.

Las diferencias en función del tamaño son significativas. La gran mayoría de las grandes empresas (97%) son conocedoras de la Agenda 2030. En cambio, entre las pymes el porcentaje es de un 78% y entre los autónomos/as, de un 56%. Si se analizan únicamente aquellas empresas que conocen este marco en profundidad, las diferencias son mayores y el porcentaje de pymes y autónomos/as se reduce a un 36% y un 23%, respectivamente, cifras que evidencian la falta de penetración de la Agenda 2030 entre muchas empresas de menos de 250 empleados/as.

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

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

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

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

Muchas empresas españolas ya identifican sus ODS estratégicos, pero pocas impulsan acciones de formación o establecen objetivos y/o indicadores. Un 48% de las empresas consultadas afirma haber ya identificado aquellos ODS prioritarios para su organización.

También existe una importante brecha entre los compromisos y la implantación de medidas concretas entre las empresas españolas. Un 47% de las empresas consultadas afirma contar con una política de sostenibilidad o responsabilidad social corporativa y, sin embargo, solo el 27% forma a sus empleados en ámbitos de la sostenibilidad.

Las medidas más implantadas por las empresas españolas son las relativas a la conciliación laboral y la igualdad frente a los derechos humanos y la gestión de proveedores. Un 62% de las empresas consultadas cuentan con medidas de conciliación laboral, flexibilidad horaria y teletrabajo.

Destacar también, la necesidad de aumentar la implementación de los ODS entre las pymes y los autónomos/as españoles. Un 39% de las pymes consultadas y un 60% de los autónomos/as no lleva a cabo ninguna acción de implementación relacionada con los ODS.

Respecto a la diferenciación que pudiera existir entre los sectores existen algunos Objetivos, como los ODS 7, 9 y 12, que tienen un marcado carácter sectorial. Por ejemplo, en el sector agroalimentario (Agricultura y plantaciones, y Alimentación y bebidas) destaca el ODS 12 Consumo y producción responsable; en el sector de Automoción y en el Energético es relevante el ODS 7 Energía asequible y no contaminante y en los sectores industriales (Construcción e ingeniería, e Industria, conglomerados y otros) tiene una relevancia significativa el ODS 9 Industria, innovación e infraestructuras.

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

De igual manera, cabe mencionar entre las pymes que esta falta de recursos internos está muy por encima de los otros obstáculos, con un 46% de respuestas.

Según la información recabada en este proceso, las sugerencias de las empresas a la administración pública, para la implementación de los ODS en España se pueden resumir en 7 puntos⁷:

1. Definición de una estrategia nacional de desarrollo sostenible y de estrategias autonómicas y locales alineadas con los ODS, que integren la visión del sector empresarial.
2. Definición de políticas y marcos legales que faciliten la implementación de estas estrategias, con indicadores asociados para medir su progreso y con repercusión a nivel autonómico y local.
3. Impulsar compromisos empresariales voluntarios, a los que las empresas puedan adherirse para demostrar su liderazgo en sostenibilidad y que visibilicen compromisos adicionales a nivel sectorial.

⁷ La Agenda 2030 en la empresa canaria (CCE 2021) <https://www.odsempresascanarias.org/articulo-de-ejemplo-copy/>

4. Contemplación de medidas para todo tipo de empresa; grandes, microempresas, autónomos, pymes y empresas públicas, para las cuales se sugiere que existan medidas concretas para la implementación de los ODS, ya que las administraciones deben dar ejemplo y ser coherentes con lo que piden y lo que hacen.
5. Difusión de recursos y herramientas que faciliten la contribución y la comunicación de los avances sobre los ODS por parte del sector empresarial, adaptados a diferentes sectores y tamaños de empresa.
6. Incorporación de criterios ambientales y sociales que prioricen la contratación de empresas responsables, en los procesos de contratación pública.
7. Articulación de espacios de diálogo y colaboración periódicas, para el desarrollo de alianzas hacia los ODS entre el sector privado, la Administración Pública, la sociedad civil y la comunidad científica y académica y el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

Se expone a continuación algunos datos destacados que se pueden encontrar en el informe “La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible” cuarto informe de julio de 2021.⁸

El modelo de análisis del Observatorio de los ODS está basado en un sistema de indicadores agrupados en cinco grandes bloques considerados prioritarios por prestigiosas organizaciones, como las Naciones Unidas (ONU), el Global Reporting Initiative (GRI), el International Integrated Reporting Council (IIRC), el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y el CDP, entre otras. Uno de estos pilares corresponde al concepto de materialidad. Los demás se reparten entre cuatro dimensiones específicas que enlazan la empresa con su entorno: los principios de gobernanza, la prosperidad (economía), las personas (sociedad) y el planeta (medioambiente).

Según dicho informe puede constatarse el incremento de la presencia de los ODS en las memorias de la mayoría de sectores económicos. En 2019, el 73% de las empresas que divulgaron información no financiera mencionaban los ODS en sus memorias anuales, lo cual supone un incremento de siete puntos respecto a la edición anterior del Informe y consolida la tendencia alcista de los últimos cuatro años.

Las empresas adheridas a la Red Española del Pacto Mundial reportan más en relación con los ODS. En 2019, el 93% de las empresas que forman parte de la REPM mencionan los ODS, frente al 42% de las no adheridas.

Las empresas se centran en incorporar a su estrategia los ODS que más interpelan a su core business. En 2019, los ODS que más destacaban las empresas en sus memorias son el 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), el 13 (Acción por el clima) y el 9 (Industria, innovación e infraestructura).

8 La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible https://elobservatoriosocial.fundacion-lacaixa.org/documents/22890/513249/Informe+de+contribucio_n+a+los+ODS_es_.pdf/8420f90b-5c88-0994-1d7a-f82d3c5b-5c7a?t=1648631789729

Estos tres ODS superan el 45% de las menciones y se consolidan entre los más citados por las empresas en los tres últimos años. Los ODS que muestran una progresión claramente ascendente son el 4 (Educación de calidad), el 10 (Reducción de las desigualdades) y el 17 (Alianzas para lograr los objetivos). En cambio, el ODS 1 (Fin de la pobreza), el 2 (Hambre cero) y el 14 (Vida submarina) continúan siendo postergados, puesto que el porcentaje de empresas que reportan medidas vinculadas a estos objetivos no llega al 20%.

Desagregando los datos que se presentan por los bloques considerados prioritarios se encuentran:

Materialidad: Proceso de análisis que permite a la empresa reorientar su estrategia hacia la sostenibilidad a partir de un análisis participativo de sus impactos más relevantes a nivel económico, social y medioambiental.

De acuerdo con el análisis realizado en 2019, el 80% de las empresas estudiadas identificaban en sus memorias las cuestiones de sostenibilidad en cuanto a la materialidad de su negocio. La gama de contenidos que las organizaciones pueden incluir en sus informes es muy amplia y no todos son relevantes para el impacto económico, ambiental y social de una organización, por lo que se necesita un análisis de materialidad, que permita a las empresas distinguir entre aquellos aspectos materiales, sobre los que se van a reportar, y aquellos que no lo son, y que pueden ser excluidos de la memoria. Sin embargo, tan solo el 60% de las empresas identifican los riesgos y las oportunidades sociales, económicas y medioambientales que surgen de estas cuestiones.

Principios de gobernanza: Incluye los criterios que rigen el funcionamiento de los sistemas de gestión, las políticas y los procesos de la actividad empresarial en materia de sostenibilidad.

En 2019, solo el 40% de ellas incluían en su misión referencias a criterios sociales, y únicamente el 19% mencionaban criterios medioambientales. La mayoría de las empresas (un 92%) reportan que tienen una política de control de proveedores y una política de compras, pero no las describen en sus memorias.

Crece considerablemente el número de empresas que reportan políticas de protección de los derechos humanos y las definen en detalle. En 2019, el 83% de las empresas mencionan, en sus memorias, la adopción de políticas de gestión de riesgos vinculados a la vulneración de los derechos humanos.

Prosperidad: Incluye aspectos económicos no financieros vinculados al impacto de la empresa en su entorno, como la generación de valor como motor de crecimiento, la innovación, la digitalización y la economía circular.

Las empresas del sector financiero y de la energía destacan por su inversión en formación a empleados y la contribución de las empresas a la economía circular sigue limitándose a la reutilización y al reciclaje. En 2019, el 85% de las empresas cotizadas hace referencia, en sus memorias, a la adopción de alguno de sus cinco principios: reutilización, reparación, reciclaje, ampliación de la vida del producto y refabricación.

Personas: Incluye aspectos vinculados a la gestión del capital humano por parte de la empresa, así como aspectos sociales sobre el impacto de la compañía en las comunidades locales y en las regiones circundantes a sus instalaciones y operaciones.

El reporte de las empresas refleja un empleo estable y de calidad. Las condiciones laborales en las empresas cotizadas siguen reflejando estabilidad desde la perspectiva contractual. Según los datos analizados, en las plantillas predomina la contratación indefinida (87%) y a jornada completa (87%). La rotación laboral es moderada (13%), aunque destaca en las empresas de los sectores industrial y de la construcción (19%) y de los bienes de consumo (18%), con un porcentaje superior a la media.

Como punto negativo se encuentra que la gran mayoría de las empresas no reportan su tasa de subcontratación y que la mayoría de las empresas comunican que adoptan medidas de conciliación laboral y familiar, pero no las definen. El 82% de las empresas estudiadas en 2019 hacen referencia, en sus memorias, a las medidas que han adoptado para favorecer la conciliación de la vida laboral con la familiar, pero siguen siendo pocas las que concretan en qué consisten estas políticas.

Falta concreción en las medidas adoptadas en materia de diversidad, aunque un 69% disponen de un protocolo para la prevención, la detección y la actuación en casos de acoso sexual en el trabajo.

Aumenta ligeramente el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad con respecto a años anteriores, este se mantiene lejos de los umbrales establecidos por la ley, así el porcentaje medio de mujeres en los consejos de administración de las empresas analizadas llega al 24,1%.

Planeta: Incluye aspectos relativos al impacto empresarial sobre el medioambiente, como el consumo energético, la eficiencia energética, el consumo hídrico, las emisiones atmosféricas, la gestión de residuos y las políticas de protección del medioambiente.

La heterogeneidad en la calidad del reporte de datos medioambientales dificulta la evaluación del desempeño de las empresas en esta dimensión. Esta problemática no se circunscribe solo a España y también se da en otros países de la Unión Europea, como recoge el documento *Falling Short* publicado recientemente por la Climate Disclosure Standards Board (CDSB).⁹

A continuación, se exponen las principales conclusiones que alcanza la Confederación de Empresarios de Andalucía en su estudio “El conocimiento de la pyme sobre los ODS” que también puede ser extrapolables hasta cierto punto al resto del territorio español, incluido Canarias.

Nivel de Factibilidad: A la pregunta formulada a las empresas de si ven factible alcanzar los 17 ODS en 2030, el 55 % de los entrevistados responden que lo ven poco factible o nada factible, solo un 1% lo ve muy factible y un 44% se muestra optimista respondiendo que lo ve bastante factible. Se observa también que son las de mayor tamaño las que mejores prácticas están llevando a cabo en la implantación de los ODS. Y las empresas que tienen de 1 a 5 años y cuyos miembros son jóvenes con carreras apenas terminadas, por sus respuestas se deduce que la sostenibilidad está incluida con normalidad desde su nacimiento en sus empresas y que los criterios de organización y producción que les mueven tienen en cuenta algunos de los ODS de forma natural.

⁹ Climate Disclosure Standards Board. (2020). *Falling short? Why environmental and climate-related disclosures under the EU non-financial reporting.* (https://www.cdsb.net/sites/default/files/falling_short_report_double_page_spread.pdf)

Actuaciones emprendidas: el número de empresas que han iniciado una hoja de ruta para la consecución de los ODS: el 79 % de los encuestados especifican de haber hecho algo en sus empresas, aunque lo valoran como poco. Sin embargo, es un signo esperanzador que un buen porcentaje detalla infinidad de acciones concretas que van desde la aplicación de políticas de “papel cero” y sustitución de plásticos por otros materiales más sostenibles, a la aplicación de políticas que garanticen empleo estable y de calidad, tanto directo como indirecto, pasando por ajustes del consumo de energía o potenciación de la igualdad de género en sus empresas.

Buenas prácticas en las empresas: La mayor parte de las buenas prácticas que refieren las empresas están relacionadas con los siguientes ODS:

- Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
- Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
- Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
- Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenibles.
- La toma de medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

El último estudio al que se hará mención es el llevado a cabo por la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM) “Estudio sobre el Estado de Implantación de los ODS en la Empresa Madrileña” (Observatorio ODS CEIM, 2021) ¹⁰ cuyo porcentaje de participación de las pymes alcanza el 55% de las empresas encuestadas.

El mismo, destaca en primer lugar aquellos ODS que cuentan con una contribución entre las empresas encuestadas así, el 74% de las empresas afirma que realiza acciones que contribuyen a la consecución del ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y sus Metas, principalmente mediante la puesta en marcha de prácticas que fomenten los siguientes aspectos: Trabajo Decente y Seguro; Programas de Desarrollo; Atracción y Retención del Talento; Conciliación, Teletrabajo y Flexibilidad; Oportunidades Laborales para Colectivos Vulnerables.

Tras el ODS 8, el 71% de las empresas madrileñas afirma que realiza acciones relacionadas con el ODS 17 (Alianzas para lograr los ODS), este aspecto como también incidía el estudio realizado por el observatorio ODS es compartido a lo largo de toda la geografía española con idéntico resultado, así entre las principales prácticas puestas en funcionamiento se encuentran: Alianzas con otras Organizaciones del Sector; Participación en iniciativas para el Desarrollo Sostenible; Acuerdos a través de Asociaciones; Alianzas Público-Privadas; Colaboración con la Cadena de Valor.

La Acción por el Clima (ODS 13) también destaca entre los ODS identificados por las empresas madrileñas como de Contribución Directa Muy Alta; el 70% de ellas afirman que contribuyen directamente a la consecución de este ODS y sus Metas. Objetivo que se persigue principalmente

¹⁰ Estudio sobre el Estado de Implantación de los ODS en la Empresa Madrileña” (Observatorio ODS CEIM, junio 2021) <https://ceim.es/documento/publication-document-1623054869.pdf>

mediante la puesta en marcha de acciones del tipo: Compromisos de Reducción de Emisiones; Estrategias contra el Cambio Climático; Sistemas de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética; Compensación de Emisiones y Plantación de árboles.

El último de los objetivos perseguidos a destacar es la Igualdad de Género (ODS 5) que ocupa la cuarta posición entre los ODS a los que más Contribuyen Directamente las empresas encuestadas; el 68% de las mismas pretende lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, principalmente mediante: Portal de Empleo Inclusivo; Mujeres en posiciones de Liderazgo; Medición y Reducción de la Brecha Salarial; Planes de Igualdad; Programas de Diversidad corporativa; Proyectos de Igualdad en Países en Vías de Desarrollo; Programas de Integración Laboral.

Con respecto a la Materialidad a la que también se hacía referencia en el anterior estudio incluido del observatorio de ODS, el estudio de CEIM destaca que el 78% de las empresas madrileñas participantes en el Estudio ha manifestado que aplica una Metodología específica para la identificación de los ODS Prioritarios, cifra muy similar al 80% que ofrecía el observatorio para la media nacional.

En cuanto a la integración de los ODS en la estrategia de negocio e implantación de políticas específicas, en el caso de las Grandes Empresas, el 96% de las mismas integran los ODS en la Estrategia de Negocio, ya sea de forma explícita (63%) o implícita (33%). En cuanto a los ODS concretos que las empresas integran más en la Estrategia de Negocio vuelven a destacar el Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8) y la Acción por el Clima (ODS 13), compartiendo el tercer lugar el ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y el ODS 5 (Igualdad de Género).

Para el establecimiento de indicadores de medición el 54% de las empresas madrileñas mide este avance a través de los estándares GRI y, de ellas, el 32% ha establecido además objetivos y plazos concretos relacionados con los diferentes ODS y sus respectivas Metas. Otro 21% de las empresas mide el avance a través de indicadores de otras normativas o con indicadores propios.

Existe margen de mejora con relación a la medición del avance en la consecución de los ODS y de sus Metas, ya que el 25% de las empresas participantes manifiesta que no dispone de indicadores de evaluación, lo que dificulta la correcta medición de la consecución de los ODS.

El análisis por tamaño de empresa indica que el 82% de las Grandes Empresas dispone de indicadores relacionados con los ODS y de ellas el 48% ha establecido además objetivos y plazos concretos para cada indicador. Por otra parte, el 64% de las pymes participantes indican que disponen de indicadores para medir y evaluar su contribución a los ODS.

Se termina el informe con una serie de conclusiones que pretenden clarificar y resumir al máximo varios aspectos encontrados durante el proceso de recogida de información que también han sido identificados previamente:


- ▶ El nivel de conocimiento disminuye significativamente cuanto menor es la pyme. Así el 38% de las microempresas (1-9 asalariados) no conocen los ODS.
- ▶ La integración de los ODS en las Estrategias de Negocio de las empresas continúa siendo un reto para algunas de ellas, ya que, si bien contribuyen directa o indirectamente a los mismos, los ODS no forman parte de su Estrategia y Políticas de Negocio.

- ▶ Existe margen de mejora en la transferencia del compromiso con la implantación de los ODS a otros Grupos de Interés, como puede ser la Cadena de Valor, y más concretamente los Proveedores, o los propios Empleados.

4.3.3. Casos de éxito en la esfera nacional.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de buenas prácticas que vienen realizando diferentes empresas españolas orientadas principalmente a los objetivos que cuentan con más interés, según los estudios anteriormente expuestos. Muchos de estos ejemplos ya eran observados y destacados también en el informe “Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Una consulta integral”.

El orden de exposición se corresponderá con el orden de importancia que las empresas españolas le han dado a los mismos, así como su grado de implicación:

 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	EMPRESA:	MANGO
	CC.AA.:	Cataluña
	Tipo de empresa:	gran empresa
	Sector:	textil artículos de lujo y calzado
<p>Mango ha llevado a cabo desde el año 2018 un plan pionero para fortalecer y proteger los derechos del medio millón de trabajadores/as que confeccionan los productos de la compañía en todo el mundo. El objetivo concreto de esta alianza es la mejora de las condiciones laborales de todos los empleados/as de la compañía de moda en toda la cadena de suministro internacional, siguiendo los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p>		

13 ACCIÓN
POR EL CLIMAEMPRESA: **ENAGAS**

CC.AA.: Comunidad de Madrid

Tipo de empresa: gran empresa

Sector: utilidades (agua, gas y electricidad)

La empresa se ha enfocado en varios aspectos: minimizar la intensidad energética en sus procesos, para esto, han invertido más de 35 millones de euros en eficiencia energética en los últimos años; uso de energía residual para autogenerar electricidad.

9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURAEMPRESA: **ENAIRE**

CC.AA.: Comunidad de Madrid

Tipo de empresa: empresa pública

Sector: transportes y almacenamiento

La implantación de tecnologías Big Data y Machine Learning en las actividades de ENAIRE tendrán un impacto positivo en la gestión del tráfico aéreo a nivel nacional y europeo y, por tanto, en la sociedad en general.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOSEMPRESA: **RENFE**

CC.AA.: Comunidad de Madrid

Tipo de empresa: entidad pública

Sector: transportes y almacenamiento

Persiguen la introducción del gas licuado. Las ventajas que el uso del gas natural puede tener como combustible ferroviario, responden a varios factores y con toda seguridad contribuye a una constatable mejora de nuestra calidad medioambiental, así como abrir opciones ante posibles nuevas exigencias ambientales en el sector ferroviario.

5 IGUALDAD
DE GÉNEROEMPRESA: **TAISI**

CC.AA.: Aragón

Tipo de empresa: pyme

Sector: alimentación y bebidas.

Aplicando un plan de formación personalizado, la promoción interna y la adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño, sobre la base de una gestión por competencias, determinan las directrices y herramientas para culminar con la aplicación de una adecuada gestión de salarios como vía de reconocimiento del logro.

4.3.4. Casos de éxito en Canarias.

En este apartado, se presentan algunos casos de éxito seleccionados por la oficina técnica de ODS de la Confederación Canaria de Empresarios** que permiten observar cómo desde el "core" de sus negocios, existen empresas canarias que implementan estrategias de sostenibilidad e impactan positivamente en la sociedad en temas relacionados con los ODS. También aquí el orden de exposición se corresponderá con el orden de importancia que las empresas le han dado a determinados ODS, así como su grado de implicación.



**Casos de éxito seleccionados por la oficina técnica de ODS de la Confederación Canaria de Empresarios
<https://www.odsempresascanarias.org/casos-de-exito/>



EMPRESA:	E-WASTE CANARIAS
CC.AA.:	Canarias
Tipo de empresa:	pyme
Sector:	reciclaje



El desarrollo del pilar social como objetivo ha tenido como consecuencia que el 40% de la plantilla provenga de colectivos de difícil inserción y que, en un porcentaje de más de un 90% tengan un contrato indefinido en la plantilla. De la misma manera E-waste cuenta con una plantilla compuesta por ambos géneros de manera bastante proporcional y con una remuneración acorde con su titulación académica y con una carrera profesional dentro de la compañía en cumplimiento de objetivos con el ODS 5 siempre en mente.

13 ACCIÓN
POR EL CLIMAEMPRESA: **CANARAGUA**

CC.AA.: Canarias



Tipo de empresa: gran empresa

Sector: medioambiente (gestión de todos los procesos relacionados con el ciclo integral del agua en las Islas).

Canaragua se ha exigido el cumplimiento de 10 compromisos en materia de desarrollo sostenible para el periodo 2017-2021, siendo los compromisos los siguientes: alcanzar una reducción del 100% de las emisiones de CO2 derivadas de su consumo eléctrico; reducir el volumen de agua no registrada; transformar su actividad hacia la economía circular convirtiendo en biofactorías sus principales instalaciones; preservar la biodiversidad en el 100% de sus instalaciones; garantizar el agua a todas las personas en situación de vulnerabilidad impulsando sus fondos y tarifas sociales al alcance de todas las personas; formación y sensibilización a la sociedad en el respeto al medioambiente y el uso sostenible del agua; alcanzar un 33% de mujeres en posiciones de liderazgo, un mínimo de 2,5% de personas con discapacidad y una formación del 80% del personal; compromiso con el reto de 0 accidentes laborales; superar el 5% de la inversión en I+D+i respecto a los ingresos consolidados y desarrollar un ecosistema de innovación y selección del 100% de proveedores estratégicos teniendo en cuenta criterios de desarrollo sostenible.

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOSEMPRESA: **PLAN B GROUP**

CC.AA.: Canarias

Tipo de empresa: pyme

Sector: otros



Plan B Group promueve entre todo su personal la participación activa en las sesiones para completar y contribuir de manera especializada a la Agenda 2030 mundial, nacional y canaria, además de haber realizado un mapeo de actores clave (stakeholders) de Canarias.

5.

CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS

5.1. Valoración contexto general de la Agenda de los ODS en el sector empresarial canario. La relevancia de los ODS para las empresas y de las empresas para los ODS.

5.2. Valoración respecto a la situación del marco normativo y planes de actuación públicos para apoyar la integración de la agenda ODS en el sector empresarial.

5.3. Caracterización de la implantación de la Agenda ODS en el sector empresarial canario y las pymes.

5.

CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS

5.1. Valoración del contexto general de la Agenda 2030 y los ODS en el sector empresarial canario. La relevancia de los ODS para las empresas y de las empresas para los ODS.

5.1.1. Valoración de la importancia de la integración de la sostenibilidad y la Agenda de los ODS en la estrategia y actividad empresarial.

En primer lugar, como punto de partida se ha preguntado a las empresas, organizaciones vinculadas a los ODS y personas expertas en la materia acerca de la importancia que en su opinión tiene la integración de la sostenibilidad, la Agenda 2030 y los ODS en la estrategia y actividad empresarial, la contribución del sector empresarial a la Agenda de desarrollo sostenible y aprovechar los incentivos que estos generen.

En lo que a esto respecta, se puede hablar de una elevada conciencia instalada en el esquema de valores del sector empresarial con relación a la importancia de los ODS para la actividad empresarial en términos económicos, sociales y reputacionales. Al igual que en relación a la mejora de la posición competitiva, respuesta a las necesidades del mercado, imagen reputacional, y de la importancia del sector empresarial para avanzar de manera efectiva en el cumplimiento de la Agenda ODS. Asimismo, cabe mencionar la importancia de materializar de manera cada vez más efectiva la estrategia y la acción empresarial de una economía basada en gran medida en el cuidado de sus recursos naturales y medioambientales como es la de nuestro archipiélago.

“Los ODS constituyen una guía que permitirá a las empresas identificar si su impacto social, económico y medioambiental aporta valor a la sociedad, y en consecuencia, incentiva fortalecer sus relaciones con los distintos agentes socioeconómicos, incluida la sociedad.

El calentamiento global, la sanidad, la economía, las desigualdades y la educación son -entre otros- los principales temas que concentran la preocupación de las sociedades. En respuesta a esta problemática, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) buscan garantizar un desarrollo que satisfaga las necesidades actuales sin repercutir e impactar en el de las

futuras generaciones. En esta tarea están involucradas empresas, organizaciones sociales y demás agentes socioeconómicos con el objetivo común de lograr un planeta más solidario, sostenible, inclusivo, justo y formado.

Desde la óptica empresarial, resulta fundamental que las organizaciones internalicen estos objetivos y sean conscientes de que las externalidades negativas que sus sistemas productivos generan han de ser minimizados o eliminados por completo, de forma que no repercutan en el medioambiente y la sociedad. Es decir, evitar la degradación ambiental sin compensación”.

Segmento personas expertas

“Se está instalando desde el Gobierno de Canarias, se está promoviendo la participación de las empresas canarias en el estudio de la red del Pacto Mundial para alinear las metas canarias con las metas del Pacto Mundial. Se ha realizado un foro de investigación para el desarrollo...

En lo que respecta a las prioridades en el ámbito económico social y medioambiental de la Agenda, en el caso de Canarias, se abordaron los grandes retos a seguir y se destacó uno que las empresas no suelen tener muy presente y es que somos la comunidad autónoma con más población con riesgo de exclusión social, más del 35%. Esto es un problema no solo invisible, es un reto porque no se suele abordar desde la estrategia empresarial: es algo novedoso que no se aborda normalmente, sí que se tiene en cuenta en el campo del cambio climático, ahorro energético, pero los aspectos sociales están más olvidados y les cuesta encontrar información y recursos para luchar contra la pobreza”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“Estamos convencidos de la importancia de la integración de la sostenibilidad y la Agenda de los ODS en la estrategia y actividad empresarial, de hecho somos firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, colaborando a promover que nuestro tejido asociativo siga el mismo camino, porque tenemos el convencimiento que los sectores económicos somos actores imprescindibles en la contribución por un mundo más sostenible y con nuestra actividad podemos impactar de forma positiva en los ODS definidos en la Agenda 2030.

Trabajar con los ODS en nuestro sector, mayoritariamente constituido por pymes, podría favorecer el acceso de estas a grandes empresas o a consumidores que ya tienen en cuenta criterios de sostenibilidad en sus compras. Contribuir a los ODS ayuda a reducir los costes a través del ecodiseño, o a avanzar en materia de neutralidad climática. Del mismo modo, trabajar en materia de sostenibilidad podría ayudar a las empresas a adelantarse a las exigencias de ciertas normativas.

A través de nuestro departamento de sostenibilidad y RSC, asesoramos a nuestros asociados, generamos material informativo y foros técnicos de trabajo, así como participamos en las distintas consultas públicas normativas en esta materia”.

Segmento organizaciones empresariales

“Cuanto más se apueste por el comercio local más se reduce la huella de carbono, al igual que el modelo de negocio, cuanto más verde se desarrolle más beneficios va a reportar en las Islas por la fragilidad del ecosistema marino y terrestre, dada su importancia clave en la economía canaria”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“La Agenda ODS abarca tres dimensiones de la sostenibilidad, las que más avanzan más destacadas estarán en el mercado: Ambiental/Planeta/Humano”.

Segmento personas expertas

“La importancia es fundamental si Canarias quiere convertirse en ser esa punta de lanza de nuevos modelos empresariales. Es esencial basarse en una estrategia de sostenibilidad para la actividad empresarial donde incluso hay ejemplos de otras regiones de las Islas que están aplicándolo.

El estado actual es que las Administraciones Públicas estaban avanzando, pero el sector empeora, sí que hay empresas que tienen su Agenda 2030 y una estrategia, pero la mayoría del mercado o de los agentes económicos aún no han comenzado, sobre todo las pymes que cuentan con menos recursos”.

Segmento personas expertas

“Tenemos una Fundación con la que trabajamos en la implantación de los ODS en las empresas canarias; nos dedicamos a impartir cursos, conferencias, para trasladar nuestra experiencia al exterior, educación medioambiental, implantación de los ODS...”

Por lo tanto, importancia máxima a la Agenda ODS. Esta ha venido para quedarse y al margen del sector los ODS tienen que ser un pilar”.

Segmento empresas

“Sin ser un especialista en el sector empresarial, considero que los ODS y la Agenda Canaria tienen una alta importancia a medio y largo plazo como sociedad para un desarrollo equilibrado. Las empresas que se involucren, aparte de contribuir a este desarrollo, estarán proyectando en sus clientes una imagen de preocupación por los objetivos comunes y por generar un mayor beneficio a las personas, a la economía y al medioambiente”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“La importancia ha ido creciendo con el paso del tiempo, sobre todo a partir de que las Administraciones Públicas como principal elemento dinamizador lo han incorporado en el centro del debate público”.

Segmento empresas

Es interesante observar como muchas empresas afirman que su **compromiso con la Agenda 2030 y los ODS es consustancial a la propia actividad de la empresa y se ha gestado mucho antes que se formalizaran la Agenda y los ODS**; valoración en la que subyace una cierta asociación exclusiva y quizás limitada entre los ODS con los **aspectos exclusivamente medioambientales**.

“Somos una pyme y empresa familiar y, en el ADN tenemos la sostenibilidad intrínseca porque una pyme familiar quiere dejar, al futuro miembro, la empresa en las mejores condiciones. Por lo que la definición de pyme familiar es la de sostenibilidad, es poner etiquetas a lo que estamos haciendo por naturaleza desde siempre, siempre hemos tratado de cuidar el medioambiente, a los trabajadores, el entorno, etc. Ahora tiene una denominación y numeración”.

Segmento empresas

“La importancia que, desde nuestra empresa, otorgamos a la Agenda se explica mucho antes de la existencia formal de los ODS. Ya desde el 2006 estábamos trabajando en buenas prácticas ambientales en el sector de distribución. También editamos una guía de buenas prácticas que toca buena parte de los objetivos ODS, eso pone en evidencia el compromiso de la distribución con los objetivos ODS: hemos sido un sector señalado y hemos ido trabajando medidas de corrección.

La integración de los ODS en el sector es altísima: cuando hablamos de ODS o de economía circular es un ahorro de costes y tiene un impacto en la productividad muy relevante y eso lo tiene asumido las empresas y además contribuyen al medioambiente”.

Segmento organizaciones empresariales

Por otra parte, si bien existe un amplio consenso en cuanto a la importancia de la Agenda ODS en la estrategia y actividad empresarial, también se reconoce que el **periodo de la crisis de la COVID-19 ha conllevado un cierto freno al avance de la Agenda ODS** en la medida que las empresas han centrado sus esfuerzos en sobrevivir a la crisis y no han podido realizar las inversiones que el desarrollo de objetivos ODS implica.

“Ahora es muy difícil en este contexto actual hablar de ODS, los ODS han tenido mala suerte porque no hay otro camino que no sea la integración de la Agenda ODS en la estrategia empresarial porque la sociedad lo demanda, pero con la pandemia o el contexto de guerra... Hablar de cambio climático cuando estamos hablando de supervivencia de materias primas, es complicado. Los ODS son importantes, pero no se valoran como urgente, a no ser que sea porque se los exijan para licitaciones públicas, empresas del sector medioambiental, eventos, etc., o que se lo exijan integrar en su modelo de negocio”.

Segmento organizaciones empresariales

“Como responsables de empresa creo que tenemos una responsabilidad social por el impacto de nuestras decisiones a nivel sociedad, a partir de ahí siempre son retos. Cualquier actividad que se realice y sabiendo que, en el momento de la crisis que hemos pasado, hemos tratado de mantener la Agenda ODS;

En nuestro sector, la pandemia ha facilitado la extensión de la digitalización y ayudado en este sentido a los ODS, ya que las personas se han visto forzadas a acceder a la educación a través de formación online, y esta tendencia ha ayudado a mejorar el acceso de la educación y formación de más capas de población que antes no podían, y eso ha estado alineado con los ODS

En la parte negativa, la parte de crear la estrategia, crear equipo, realizar mapeo de la cadena de valor... Se ha tenido que frenar un poco para concentrar energías y esfuerzos en las prioridades a corto plazo. Todos nos hemos tenido que adaptar a la coyuntura de la pandemia... Ahora se requiere más energía para hacer prácticamente la misma actividad que hace 2 años, por ejemplo, inversiones en instalaciones más sostenibles”.

Segmento empresas

Finalmente, se apunta la necesidad de **fomentar la sensibilización y concienciación sobre la importancia de los ODS en el segmento de las pymes con acciones de divulgación y difusión** promovidas desde la administración y las organizaciones empresariales para que se sumen al reto de la Agenda ODS.

“Somos firmantes del Pacto Mundial y desde la propia asociación tratamos de promover la integración a los ODS en la actividad empresarial, desde el inicio de la actividad incorporamos la integración en el proceso de emprendimiento; a nivel de las empresas se conoce, aunque queda mucho trabajo de divulgación, se necesita trabajar un poco la información a las empresas y sobre todo las pymes que piensan quizás que son solo de aplicación a las grandes empresas, como pasa con la innovación. Donde, también, pueden aplicar medidas en pequeño que contribuyen a los ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

Tabla 2. Visión de las ventajas y beneficios de integrar los ODS en la actividad empresarial.

VISIÓN DE LAS VENTAJAS Y BENEFICIOS DE INTEGRAR LOS ODS EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL	
Mejora competitiva: Identificar futuras oportunidades de negocio.	70%
Ventaja competitiva: los consumidores incluyen criterios de sostenibilidad en sus decisiones de compra.	50%
Mejorar el valor de la sostenibilidad empresarial.	30%
Los ODS pueden suponer una oportunidad para mejorar la reputación y la imagen de la empresa. Reputación y confianza: la comunicación proactiva y transparente de cuestiones de sostenibilidad fortalece la reputación y la imagen de marca.	70%
Captación de capital: la gestión sostenible es una de las dimensiones de la buena gobernanza y facilita la captación de capital a un coste menor.	70%
Compromiso con los stakeholders: el reporte de sostenibilidad representa una manera de construir confianza y compromiso con los stakeholders.	20%
Poner en valor el papel de las empresas como actores claves de desarrollo y crecimiento.	40%
Aumento de la visibilidad: contribuir a la sostenibilidad es un diferenciador positivo estratégico que permite a las pymes diferenciarse en el mercado y posicionarse como organizaciones éticas y coherentes con el entorno en el que operan.	50%
Buen gobierno: la Agenda 2030 es una herramienta dinámica y efectiva para estructurar los planes estratégicos de las empresas y hacer visible la declaración de intenciones responsable y comprometida con el equipo humano y su entorno.	50%
OTRAS VENTAJAS CITADAS POR LAS PERSONAS ENTREVISTADAS	
“Mejora de costes, primero tiene que ser económicamente sostenibles y desde ahí generar otras dimensiones de sostenibilidad medioambiental y social, así van encajando todas las dimensiones de sostenibilidad”.	

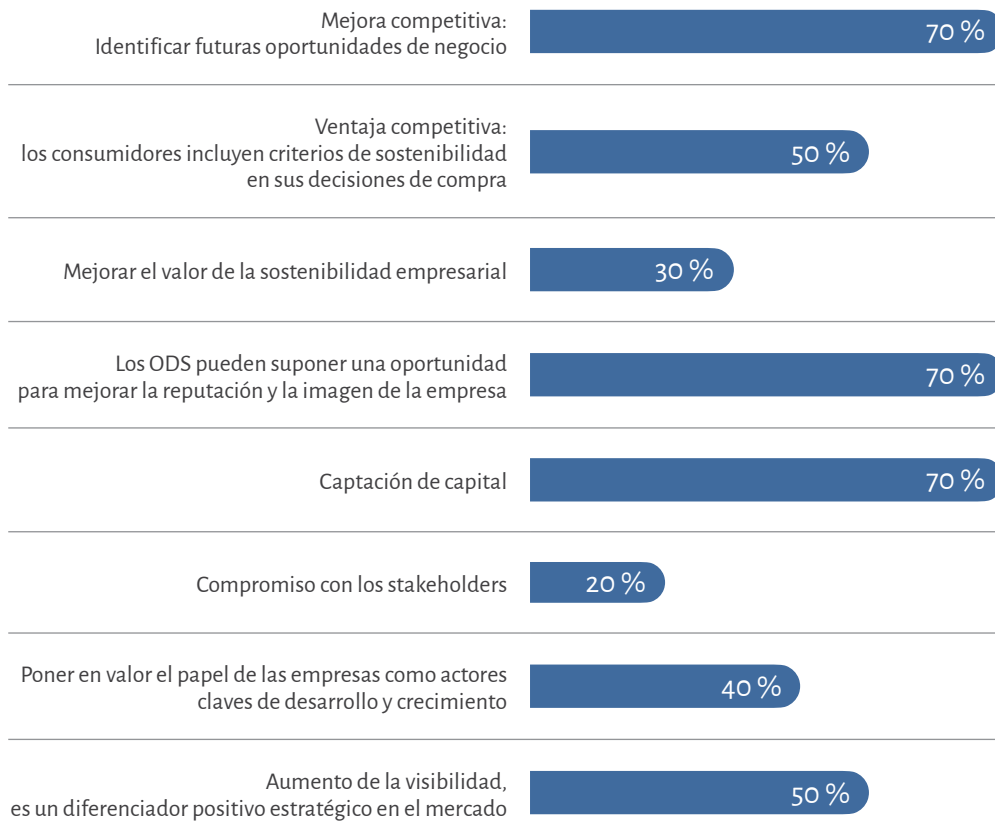
Fuente: Elaboración propia.

Entre las ventajas y beneficios de integrar los ODS en la actividad empresarial las empresas y organizaciones consultadas destacan con un 70% de los casos:

- ▶ **La mejora competitiva:** identificar futuras oportunidades de negocio.
- ▶ **Reputación y confianza:** la comunicación proactiva y transparente de cuestiones de sostenibilidad fortalece la reputación y la imagen de marca. Los ODS pueden suponer una oportunidad para **mejorar la reputación y la imagen de la empresa**.
- ▶ **Captación de capital:** la gestión sostenible es una de las dimensiones de la buena gobernanza y facilita la captación de capital a un coste menor.

En un 50% se valora la **ventaja competitiva** en la medida en que los consumidores incluyen criterios de sostenibilidad en sus decisiones de compra, el **aumento de la visibilidad y que la Agenda 2030 es una herramienta dinámica y efectiva** para estructurar los planes estratégicos de las empresas y hacer visible la declaración de intenciones responsable y comprometida con el equipo humano y su entorno.

Ilustración 3. Visión de las ventajas y beneficios de integrar los ODS en la actividad empresarial.



Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Percepción global del nivel de implantación de la Agenda de los ODS en el tejido empresarial en Canarias.

En primer lugar, existe un amplio consenso en la opinión de los diferentes segmentos de opinión consultados, respecto a la valoración de la situación de la incorporación de la Agenda de los ODS en la estrategia empresarial y en los modelos productivos y empresariales. Esta se sitúa en un **estadio incipiente en el tejido empresarial de las pymes y más consolidado en los sectores mayormente vinculados con los aspectos de sostenibilidad, las grandes empresas y, a nivel insular, en las islas capitalinas.**

“En la actualidad, creo que lamentablemente no se ha generalizado a todo el tejido empresarial, aunque hay que destacar numerosos casos de buenas prácticas en cuanto a la implantación de los ODS en el sector empresarial de Canarias.

La implantación quizás resulte más evidente en las islas capitalinas, y dentro de ellas, en aquellas más expuestas a clientes internacionales como puede ser el sector turístico”.

Segmento personas expertas

“Nuestra sectorial es de cadenas de distribución: comercio tradicional y moderno. Nuestros asociados están dentro del comercio moderno, estamos hablando de un segmento que está muy avanzado en temas de responsabilidad medioambiental sin saber que estaban hablando de ODS. Tenemos pymes que están implementando muchas medidas del catálogo ODS y muchas veces sin saberlo, como criterios efectivos de desarrollo sostenible. En la isla de El Hierro por ejemplo, se promueve la utilización de consumo de producto “kilómetro 0”. Es cierto que cuanto mayor es la empresa, mayor es el problema de ODS y pueden dedicar más recursos a la gestión de los ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

“Debido a la condición insular, las islas capitalinas son las que reúnen más capacidades y recursos para apoyar, para desarrollar y evaluar, y las islas menores tienen menos capacidad y recursos, les cuesta más...”

Pero lo que realmente condiciona la insularidad es el motor económico de cada isla. Hay islas que tienen modelos turísticos más sostenibles que otras, y esto marca toda la cadena de valor y económica en cada isla. Una de las prioridades sería aportar ciertos análisis a esta cadena turística, para potenciar modelos sostenibles. Las empresas turísticas son responsables. Las islas orientales son las que tiene un modelo más intensivo incluyendo el sur de Tenerife, mientras que las islas que ponen más en valor el comercio local y cuidado del coste, las islas occidentales”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“El tamaño de la empresa sí es un factor a valorar, las grandes empresas tienen mucha mayor capacidad de acción, recurso y de acuerdo a los mayores impactos que generan en los ODS; y paradójicamente son las que más apoyo reciben. A las pymes les falta información y formación”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“El sector industrial es un sector estratégico en cualquier región, de hecho, tras periodos de crisis, las regiones con un mayor peso del sector industrial en sus economías se han recuperado más rápido que el resto de regiones. La actividad industrial es estratégica porque requiere un gran esfuerzo inversor para la consolidación de proyectos a largo plazo, los cuales generan empleo estable, cualificado y mejor remunerado. Es un sector que requiere actualización e innovación continua y sobre todo es un sector que genera economías de arrastre. Esto hace que la industria impacte con los ODS en sus diversas dimensiones económicas, sociales y medioambientales de manera natural.

Sin saberlo, nuestro sector venía contribuyendo con ODS en el desarrollo de su actividad productiva, por lo que no le está resultando difícil impactar con los ODS en este sentido.

Cierto es, que a la hora de incorporar los ODS en sus estrategias o comunicar su progreso, hay una carencia documental, por lo que desde el departamento de Sostenibilidad y RSC estamos desarrollando acciones de asesoramiento, información y formación, con el fin de agilizar la elaboración de estrategias de negocio que integren los ODS, el seguimiento de las acciones que contemplen esas estrategias y la comunicación de los progresos y logros en materia de Sostenibilidad”.

Segmento organizaciones empresariales

“Hay empresas que están más vinculadas al ámbito medioambiental, que llevan mucho tiempo trabajando en la parte medioambiental de los ODS.

Hay otras empresas, como las pymes, que están realizando medidas de igualdad de género, salud y bienestar para sus empleados, promover la buena alimentación, etc., que están contribuyendo a los ODS aunque no responde a una estrategia definida de implantación de ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

Avance formal/real: en una parte del sector empresarial que aún cuenta con un desarrollo más incipiente, sobre todo en las pymes, hay una tendencia a asumir los valores y objetivos de los ODS como posición voluntarista o personal de la dirección, pero esta asunción aún no se manifiesta en medidas de contenido concreto a nivel empresarial.

“Hay una tendencia a asumir los valores y objetivos de los ODS como posición personal pero esta asunción no se manifiesta en medidas de contenido concreto a nivel empresarial”.

Segmento organizaciones empresariales

“Lo estoy viendo en discursos, pero a nivel tanto de aplicación efectiva en las estrategias de empresas del sector, quizás en empresas más grandes sí se ha avanzado de manera más concreta y efectiva, si bien a nivel de conciencia y sensibilización las pymes pueden ser más fácil y la comunicación más efectiva, pero no he sentido la implantación a nivel de comunidad autónoma, y a nivel provincial aún menos, no es una realidad implantada, es una declaración de buenas intenciones”.

Segmento empresas

“Solo el 10% de las empresas está certificada en calidad ISO 14.000 según datos del gobierno y, esto es un paso previo a la hora de ser conscientes y de implantar la Agenda ODS. Estamos todavía en un nivel reducido y queda mucho por desarrollar porque hay un 30% que se pone la etiqueta de ODS pero realmente no hay nada detrás, desde el punto de vista real más allá de la etiqueta por moda, pero no se pueden acreditar medidas concretas”.

Segmento empresas

“Con respecto a la información, poca se recibe en cuanto a avances, normativas, nuevos criterios, etc., por parte de instituciones de la Administración, teniendo en cuenta que tenemos una labor importante en los ODS. Nos gustaría que no se focalizara en las empresas de siempre, las grandes que cuentan con más recursos propios y estructuras, y no requieren de tanto apoyo y son las que lo reciben; sino en las pymes que tienen muchas dificultades para abordar las inversiones necesarias.

Llevamos más de 600.000 euros invertidos en tecnología, calidad, ODS, etc., sin apoyo, colaboramos en proyectos de innovación y sostenibilidad con donaciones y creemos que se deberá apoyar y valorar”.

Segmento empresas

“No tengo claro que el factor territorial sea un factor de segmentación, no creo que haya un mayor compromiso. Pero sí es verdad que las empresas que tienen una mayor cercanía a lo ambiental suelen tener una mayor sensibilización con la Agenda ODS y lo tengan más trabajado.

En cuanto a sectores, el turismo es el gran motor económico de Canarias y hay más empresas que están trabajando activamente en cuestiones de energía, alimentos, etc.”.

Segmento persona expertas

“Quizás sería necesario más sensibilización y pedagogía, así como incentivar a las pymes: no les repercute en su participación en licitaciones en contratación pública y reconocer esa labor”.

Segmento persona expertas

“Empresas vinculadas al sector medioambiental están trabajando en todos los ODS al 100%. El sector de residuos está más avanzado por histórico y también por su capacidad de cumplir con objetivos sociales de los ODS siempre ha sido muy puntero.

A nivel sectorial en el sector industrial, la economía circular está muy en boga, las empresas están adecuándose a las nuevas normativas.

A las pymes les cuesta más porque los costes estructurales que suponen adecuarse a los ODS (sacar certificados de calidad, realizar un tipo de trabajo administrativo, que conlleva la consecución de los objetivos, no tienen un impacto directo en el negocio) les cuesta asumir esos costes.”.

Segmento empresas

“Mi impresión es que todavía no han llegado a ese momento. Hay algunas empresas que han tratado de generar una mejora en aspectos medioambientales, que llevan trabajando socialmente más años, y muy pocas involucradas en los ODS todavía, aunque es una de las líneas de acción que se imponen y poco a poco van tratando de entender.

Hay algunas grandes empresas nacionales o internacionales que han apostado por la sostenibilidad como atributo de marca, pero a nivel de empresas canarias, la involucración y alineación con los ODS es incipiente”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“Normalmente las empresas más grandes producen estos cambios o se alinean a estas estrategias con rapidez, pero también vemos algunas empresas como pymes o entidades del tercer sector que están trabajando en este aspecto.

Sin embargo, la principal diferencia o cualidad que diferencia el grado de implantación será casi siempre el tamaño de la empresa, las empresas grandes tienen más recursos y por tanto más facilidades para adaptarse. Aún hace falta mucha didáctica para hacerles ver a las empresas los beneficios de los ODS”.

Segmento empresas

5.2. Valoración respecto a la situación del marco normativo y planes de actuación públicos para apoyar la integración de la Agenda ODS en el sector empresarial.

5.2.1. Valoración acerca de la situación del marco normativo existente en materia de Agenda ODS.

En opinión de las empresas, organizaciones y personas expertas que han participado en el estudio, el nivel de avance de la iniciativa normativa en materia de ODS es muy amplio y diverso de forma coherente con el carácter multidimensional de los propios ODS, pero **para las empresas se adolece de un marco normativo estructurado y ordenado que facilite su cumplimiento y alineación con la estrategia y la actividad empresarial.**

“El marco normativo es inalcanzable e inviable para las empresas porque no se ha realizado un análisis riguroso previo del impacto ambiental y de las implicaciones; en el año 2021 se obligó al sector a que las bolsas ligeras de los supermercados fueran de compostaje, se hace un esfuerzo económico para arrancar con ese tipo de bolsas mucho más caras, esto afecta a la administración ya que para la gestión de residuos de esas bolsas requiere puntos de contenedores de materias especiales que no existen en Canarias. ¿Resultado? Se está perjudicando mucho más al medioambiente. El resultado es completamente contradictorio, esto no tiene que ser una moda impuesta sino una situación de conciencia.

Las medidas regulatorias deben someterse a un análisis serio y riguroso del impacto ambiental.

Esta normativa proviene de la UE en la que muchos estados miembros han querido adelantarse a la directiva comunitaria, y luego el Estado y las CCAA quieren ir por delante de la UE, por lo que cuando se traspone la directiva a las CCAA se parecen poco a la directiva comunitaria e incluso es contradictoria.

Asumimos que tenemos que trabajar con un orden de rigurosidad, concreción y lo único que genera son más problemas de los que se pretenden solucionar; tiene que hacer un compendio y marco de normas estructurado y homogéneos y no un repertorio de normas en todos los niveles”.

Segmento organizaciones empresariales

“Me preguntan muchas empresas qué ley regula la Agenda ODS y no la hay. Hay un marco disperso de normas reguladoras: falta un marco normativo claro, visible, ordenado y estructurado por sectores y áreas.

Prioridades:

- a. Normativa: hay, pero el territorio canario debería seguir unas prioridades en función de su particular insularidad, no se está haciendo un seguimiento de los impactos de CO₂ y las islas están muy afectadas por la pérdida de diversidad. Es prioritario una evaluación estricta de huella de carbono y esta debería ser prioridad ambiental.*
- b. La prioridad social debería promover la economía social y solidaria, la integración social con más normativa e incentivos.*
- c. Aumento de nuestra capacidad e independencia productiva, potenciar modelos más locales.*

La gente está perdida no saben cómo empezar, falta pedir a las empresas que contribuyan a la consecución de las metas e indicadores más que a su regulación”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

También se apunta un **criterio de cantidad frente a calidad del trabajo normativo y cierto déficit en los procesos de consulta y consenso con los sectores productivos implicados** y afectados por las regulaciones normativas. Esto puede suponer una barrera para promover la implantación efectiva de los ODS en la actividad empresarial y de las pymes en cuanto a cargas normativas, exceso de regulación e incremento de costes en un contexto ya marcado por un incremento notable de los precios y los costes de producción de las empresas.

“La consejería de transición ecológica está sacando una ingente cantidad de normativas: puede llegar a ser excesiva en muy poco tiempo; la pregunta que debemos hacernos es: ¿esa legislación ha contado con la opinión y concurso de los agentes a los que atañe, y es factible su cumplimiento? Se pretende avanzar en sostenibilidad ambiental, pero tiene que estar consensuado con los agentes que hacen que ese espíritu de la normativa pueda ser una realidad. Se legisla sin conocer las derivadas que conllevan en el día a día esos procesos, lo que puede colapsar el sector y que el efecto sea el contrario a lo que se pretende, cosas que estaban funcionando bien pueden salir mal.

En el tema de los plásticos, orígenes de residuos, que complican más la operativa. Esas ideas deben pasarse por etapas y de manera por tanto gradual para tener un equilibrio entre ser medioambiental y ser un gestor de la economía del lugar que estás gestionando como gobierno.

Esta normativa ha salido a raíz de la trasposición de normativas europeas y eso ha hecho que se corra tanto para poder acceder a los fondos derivados.

Exigen a la iniciativa privada una serie de inversiones y esfuerzos de RR. HH., procesos de trazabilidad, etc., que conlleva un coste, pero cuando vemos la parte de la Administración Pública bajo que la bidireccionalidad de los esfuerzos y recursos (equipos técnicos, bases de datos, etc.) no es la misma... No se han dotado de los recursos humanos y técnicos para que fluya el sistema y las nuevas exigencias”.

Segmento empresas

“El marco regulatorio existente en materia de sostenibilidad, se basa en la consecución de objetivos en un horizonte, que solo tiene en cuenta la dimensión medioambiental de la sostenibilidad, sin tener en cuenta la dimensión económica y social de la misma. La sostenibilidad tiene tres dimensiones, la medioambiental, la económica y la social, y se deben de tener todas en cuenta a la hora de elaborar un marco normativo en esta materia.

El sector industrial viene haciendo importantes inversiones para seguir la hoja de ruta marcada por Europa, sin embargo, la trasposición de esta normativa está tomando un rumbo totalmente distinto, marcando para España objetivos y un horizonte más ambicioso, lo que nos pone en desventaja frente al resto de los estados miembros. Y esto se agrava, cuando las comunidades autónomas se adelantan a la regulación nacional o quieren ser más restrictivas que esta, rompiendo la unidad de mercado frente al territorio nacional. Se debe regular con criterio y se deben respetar los plazos de trasposición de la norma, un marco regulatorio excesivo no va a conseguir una sostenibilidad eficiente. Teniendo normativa a nivel nacional, no tiene sentido que volvamos a regular, si no se dan condiciones particulares justificadas a nivel autonómico. El exceso de normativa crea mucha inseguridad dentro de los sectores económicos e incapacidad de adaptación a la misma.

El rumbo que está tomando el marco regulatorio en materia de sostenibilidad está provocando la pérdida de economía, está destruyendo empleo y agravando la situación de crisis económica que estamos atravesando tras la pandemia y a consecuencia de la guerra”.

Segmento organizaciones empresariales

“El déficit que acarrea la baja implantación de los ODS en el sector empresarial canario se debe más que a una cuestión normativa, a la falta de conocimiento y concienciación por parte de los empresarios, por cuanto lo asocian en ocasiones con incremento en sus costes”.

Segmento personas expertas

“Cuando empezamos en 1999 con el sistema de gestión ambiental una parte del cumplimiento del EMAS y de la ISO 14.000 era cumplir con todas las normas europeas, nacionales, locales, etc., y fue cuando adquirimos conciencia de todas las normas a cumplir. Hoy en día si quieres implantar un sistema de gestión ambiental, muchas entidades de apoyo te dan la información de las normas a cumplir de manera específica y dosificada. Actualmente, las asociaciones empresariales siempre que sale una norma nueva informan de la misma y su aplicación”.

Segmento empresas

Vinculado a la “cantidad” del marco normativo se demanda un **mayor apoyo de las administraciones en cuanto a recursos económicos y de información y asesoramiento** que puedan paliar el exceso de carga regulatoria y facilitar su implementación.

“El marco normativo lo veo bien argumentado y diseñado, si bien hecho en falta apoyo de recursos con cargo a fondos europeos para mejorar el desarrollo, con el que me voy a apoyar más allá de mi capital puro y duro. Esperemos que llegue en algún momento la información”.

Segmento empresas

“Existe una amplia normativa en todos los ámbitos que tocan los ODS y es muy complicado que las pymes puedan estar al día de todas las normativas que les afectan y lo habitual es que se delegue en la asesoría y gestoría. Como consecuencia, tienen que dárselo lo más simplificado posible”.

Segmento organizaciones empresariales

“Existe muchas normativas que van alineadas con los ODS, pero no sé si nos han conseguido transmitir a qué ODS aplican unas y otras. No nos han acercado las relaciones e interacciones que tienen con los ODS, sería necesario informar y formar en la materia normativa. Los cambios de conciencia no son fáciles y requieren procesos de formación y capacitación, tiene que haber una coherencia entre el marco normativo y a qué responde. No se ha hecho bien a la población canaria”.

Segmento empresas

En cuanto a la **valoración desde la perspectiva de las administraciones** que legislan se establecen ciertas diferencias en cuanto al nivel de la administración.

“Lo voy a dividir en 3 niveles: el Gobierno de Canarias ha aprobado una estrategia, una Agenda que es un gran avance. Ahora hay que empezar a ligar los objetivos de esa Agenda con los planes normativos y ahí sí que todavía no está bien trabajado, ya que en las leyes no hay una obligación normativa clara en cuanto a contrataciones, etc.”

En los Cabildos, algunos están trabajando su estrategia, pero no todos tienen una estrategia diseñada y además esa Agenda 2030 debería estar ligada a los presupuestos de cada administración.

Los Ayuntamientos están muy verdes, no tienen personal para desarrollar una localización de los ODS dentro de sus concejalías y esta llave es muy importante, para ir de abajo hacia arriba, y ahí es donde falta mucho por hacer que desde arriba den soporte económico y normativo, así como en la aplicación, para establecer indicadores fiables y medir su implantación. Un ejemplo es que cuando en las licitaciones deben crear criterios de ODS están creando quebraderos de cabeza en los Ayuntamientos porque los técnicos necesitan información, formación, así como respaldo normativo de cómo atender y medir estos criterios de sostenibilidad en términos de ODS para que no haya reclamaciones”.

Segmento personas expertas

Por último, mencionar que se incide en un **cierto desequilibrio o asimetría legislativa en las áreas o ámbitos** con mayor cobertura normativa, como todo lo relativo a la dimensión medioambiental frente a la insuficiencia normativa en otras áreas que se consideran deficitarias, como las que se refieren a la dimensión social, alianzas en materia de ODS, etc.

“Creo que Canarias avanza en paso firme en lo que respecta a los aspectos medioambientales de los ODS, en cambio algunos aspectos relacionados con las personas, con la prosperidad y con las alianzas e instituciones sólidas están lejos todavía de estar recogidos. No obstante, disponemos de regulación en estos aspectos que a veces es difícil de cumplir. Desde mi punto de vista hay que trabajar hacia un cambio social, no solo normativo, y eso debe trabajarse desde la educación y desde la comunicación.

Desde diciembre tenemos un marco común que se presentó en Lanzarote, y aparte, antes ya teníamos la estrategia de economía circular que supuso un buen inicio”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“El marco normativo ha sido únicamente aportado a las instituciones y puede resultar muy complejo para las empresas, en ocasiones se queda en algo teórico y no alcanzamos a ver o identificar medidas concretas de ningún tipo”.

Segmento empresas

5.2.2. Opinión acerca de los planes de actuación públicos en materia de ODS.

Desde una mirada retrospectiva a los planes de acción que se han diseñado históricamente en materia de sostenibilidad y cuidado medioambiental, los diferentes agentes consultados, y en particular las empresas, se muestran críticos con el nivel de eficacia y logros de los planes de actuación públicos en este ámbito.

“Somos críticos con los apoyos de las administraciones... Desde Bruselas se reconoce nuestra labor de I+D en una empresa pequeña referente en el sector de mercados nacionales, pero no nos desanima para nada. Estamos en fase de desarrollo de nuevas tecnologías, nos dedicamos al reciclado del palet para darle el máximo de su vida útil. Todo viene en palet de fuera que está considerado un residuo y un elemento muy vinculado al medioambiente, porque viene de un árbol y suele acabar en economía sumergida, lo que es muy habitual en Canarias.

Nos damos de alta como planta de residuos, recuperamos, tratamos con fitosanitarios para su recuperación, les damos más vida útil para así poder ofrecer un precio más competitivo con los que apoyamos la economía de canarias del sector primario”.

Segmento empresas

“La valoración no puede ser positiva, muchos de los planes se han convertido más en documentos ideológicos que programáticos en materia medioambiental. Se ha realizado el plan sin tener en cuenta las implicaciones sectoriales de los planes de acción, es verdad que esta tendencia se empieza a corregir ya que se solicita ciertas aportaciones de los sectores, pero con todo ello no se ha producido un proceso de consultas y consenso con los agentes sectoriales, sería de interés para el mejor desarrollo de la misma”.

Segmento organizaciones empresariales

“En el sector industrial venimos haciendo importantes inversiones siguiendo la hoja de ruta marcada por Europa en materia de sostenibilidad y estamos 100% comprometidos con la circularidad, y así lo hacemos saber en nuestras aportaciones a los distintos planes de actuación públicos en los que se nos da audiencia, como ha sido en el caso de los documentos de

la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.

Sin embargo, algunos de los planes de actuación públicos en materia de ODS nos conducen a un horizonte temporal difícil de alcanzar, descuidando la dimensión económica y social de la sostenibilidad, basándose únicamente en conseguir la dimensión medioambiental”.

Segmento organizaciones empresariales

Sin embargo, con una mirada más reciente desde una parte significativa de los segmentos de opinión considerados en el presente estudio, se quiere **poner en valor el esfuerzo realizado en los últimos años por todos los actores públicos y privados relacionados con los ODS en Canarias, liderado por la Dirección General de Investigación y Coordinación del Desarrollo Sostenible** que ha culminado en la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030**. Estrategia Conjunta para el Impulso de los ODS aprobada en el año 2021 como documento programático, base y hoja de ruta de las acciones y medidas a desarrollar por la sociedad canaria para cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible, que “no es una agenda más, que se suma a otras ya existentes. Esta Agenda aspira a convertirse en la herramienta que permita moldear, mejorar e implementar nuevas visiones sobre el modelo de desarrollo que se desea para Canarias; una herramienta que todos los agentes territoriales, tanto públicos como privados, estamos llamados a interiorizar en nuestras estrategias y planes de acción.”¹

“Es un trabajo muy arduo y extenso que se ha realizado muy bien por el Gobierno de Canarias en el que han contado con la participación de los sectores, hay agentes en diferentes foros, reuniones de trabajo, etc., para que pudieran aportar ideas y líneas de trabajo y luego se envió el borrador para su revisión y validación.

Quizás demasiado denso, por lo que sería conveniente generar documentos más ejecutivos y de síntesis para la difusión, de manera segmentada por sectores y áreas de actuación”.

Segmento empresas

Con visión retrospectiva podemos decir que el proceso de conocimiento de la Agenda Canaria ha recibido un premio por su diseño participativo abierto y amplio. El departamento de economía y asistente social de la ONU en su listado de buenas prácticas se ha consultado en todas las islas por todos los Objetivos y en todos los sectores; proceso muy interesante y complejo, pero llegó la pandemia y se frenó la redacción final 2 años”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“La Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible ha realizado un buen trabajo, con una fase previa de consulta y trabajo con los diferentes organizaciones y agentes implicados; la valoración es muy positiva”.

Segmento organizaciones empresariales

“Ha sido un trabajo largo y admirable, con mucha participación pública de muchos agentes empresariales, sociales y ambientales a través de talleres, reuniones sectoriales, etc. El trabajo es muy bueno, y hay que reconocerlo”.

Segmento personas expertas

¹ Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030. Estrategia Conjunta para el Impulso de los ODS. Gobierno de canarias 2021

Si bien también se pone el acento en que lo importante ahora **es pasar de la estrategia que define una Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible bien diseñada a su implantación efectiva y en los plazos previstos**. También es importante asignar recursos técnicos y económicos, con el fin de poner a disposición de las empresas instrumentos que permitan a las pymes realizar las inversiones y esfuerzos para avanzar en los ODS. Esto implica un esfuerzo coordinado y de colaboración entre las administraciones y el sector privado, el establecimiento de indicadores de medición de la implantación para garantizar la eficacia y eficiencia en el desarrollo de la Agenda.

“La Agenda Canaria es un buen instrumento, trabajado de forma participativa y ha generado un documento de trabajo que es importante para Canarias. Pero queda lo más difícil, hacer un documento y una estrategia compartida por la sociedad o por una parte importante. Lamentablemente, en este contexto social es algo realmente complejo”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“La estrategia tiene un plan. Ahora hay que desarrollar indicadores para medir la implantación y desarrollar todas las metas y planes previstos. Ahora la coordinación horizontal-interdepartamental es clave y compleja por el déficit de personal de las Administraciones Públicas”.

Segmento personas expertas

“Se trata en ambos casos (la Estrategia y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030) de documentos estratégicos recientes que no han tenido la oportunidad de ser “asumidos” por el sector empresarial. Por otro lado, en la medida que no tienen rango normativo, constituyen documentos que fijan directrices de acción, pero que no obligan al privado a modificar o a asumir comportamientos”.

Segmento personas expertas

“Se han realizado foros de difusión, pero tenemos que ver cómo se van a implementar. Si bien existe una dificultad reside en que esta estrategia impulsada desde el Gobierno de Canarias no ha contemplado el nivel de intervención de los Cabildos y los Ayuntamientos, y hay que ver cómo se establece la coordinación y colaboración de estos niveles de la administración. Hay que ver el flujo de estos niveles de actuación, ya que existe la necesidad de repartir tareas, funciones y competencias y esto ha sido tradicionalmente un problema”.

Segmento personas expertas

“Se tiene que empezar por la estrategia, los principios y las medidas, pero lo importante son las herramientas que se van a facilitar a las empresas, qué orientación, qué instrumentos para que permitan que las pymes puedan realizar las inversiones y esfuerzos para avanzar en los ODS. Aún no he sentido ese apoyo de ir juntos de la mano, el “cómo” que nos lleva a la acción es la cuestión clave para ayudarnos, luego podemos volar solos”.

Segmento empresas

“Nos ha llegado por información de prensa, nada por parte de ninguna institución pública solo a través de ASINCA y la CCE siendo la única planta de residuos de Canarias. Ahora, carencias todas...”.

Segmento empresas

“Estas estrategias que han proliferado en los últimos años por el tema presupuestario ya alcanza los fondos europeos (PIRCAN, etc.). Todas hablan un poco de lo mismo. Hemos realizado aportaciones y todo este tipo de estrategias reiteran los principios y objetivos. El tema está en que para ponerse en marcha es necesario poner las herramientas y una hoja de ruta para que esas estrategias puedan ser una realidad, y eso es lo que entendemos que falta. Quién va a realizar el seguimiento, con qué procedimientos... Eso es lo que adolece en este tipo de estrategias”.

Segmento empresas

“Los planes públicos de actuación a nivel de empresa para mí son totalmente desconocidos, en líneas generales el conocimiento que tenemos de los ODS nos ha llegado por medio de organizaciones empresariales, o por empresas colaboradoras en materia de responsabilidad social”.

Segmento empresas

5.3. Caracterización de la implantación de la Agenda ODS en el sector empresarial canario y las pymes.

5.3.1. Nivel de conocimiento de las empresas canarias de la Agenda ODS.

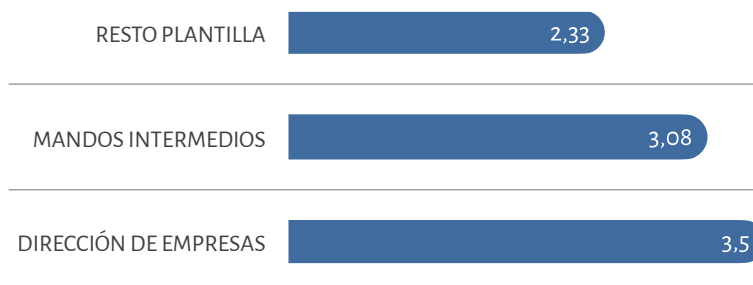
En opinión de las organizaciones consultadas el nivel de **conocimiento general de las empresas y pymes de la Agenda de los ODS es moderado, si bien con una diferenciación marcada por el perfil de los empleados**; de manera que en los niveles de dirección y mandos de las plantillas el nivel de conocimiento es más elevado, con una media ponderada de 3,5 sobre 5 en el caso de la dirección y 3,08 en los mandos. Mientras que en el personal base de las empresas el conocimiento es menor o menos preciso, con una media de 2,33 y un 66,9% que tiene bajo o nulo conocimiento; lo que pone en evidencia la necesidad de extender el conocimiento y difusión de los ODS en todos los niveles de las plantillas para lograr un compromiso más efectivo de las medidas y acciones que se quieren poner en marcha para la consecución de los ODS.

Tabla 3. Nivel de conocimiento de los ODS.

NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS ODS	1. CONOCIMIENTO NULO	2. BAJO CONOCIMIENTO	3. CONOCIMIENTO MODERADO	4. ELEVADO CONOCIMIENTO	5. PLENO CONOCIMIENTO
DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS		8,3%	50%	25%	16,6%
MANDOS INTERMEDIOS	8,3%	16,6%	50%	8,33%	16,6%
RESTO PLANTILLA	16,6%	50%	25%		8,3%

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 4. Nivel de conocimiento de los ODS.



Fuente: Elaboración propia

En el marco de las entrevistas se han aportado **otros factores explicativos del mayor o menor nivel de conocimiento de los ODS**, de la contribución de las empresas a su consecución vinculados al tipo de actividad, perfil de edad de los empleados o la visión reduccionista de los ODS con los aspectos exclusivamente medioambientales.

“Se ha informado al personal, pero no todo el mundo conoce el acrónimo, lo tienes que desglosar. Hay trabajo por hacer, quizás en grandes empresas el conocimiento sea más elevado, pero en las pymes queda mucho por hacer. Estos dos años han sido complicados y la Agenda ODS ha estado más dormida, ahora estamos retomando la normalidad, hace falta un trabajo e impulso más decidido...”.

Segmento empresas

“Las nuevas incorporaciones que tienen menos de 30 años tienen un conocimiento más elevado, les interesa más y están formados, como en la tecnología, lo llevan en la sangre”.

Segmento empresas

“Los trabajadores están implicados en el día a día de la producción, son muy conscientes de nuestra apuesta por la innovación y la sostenibilidad”.

Segmento empresas

“Siempre se entiende la sostenibilidad con lo medioambiental pero no con la dimensión social de los ODS”.

Segmento personas expertas

5.3.2. Selección de los ODS prioritarios para las empresas canarias y establecimiento de las metas.

Tabla 4. Objetivos ODS más prioritarios relacionados con la actividad empresarial.

OBJETIVOS ODS MÁS PRIORITARIOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL		
1.	Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	36,4%
2.	Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.	18,2%
3.	Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y para todas las edades.	18,2%
4.	Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	63,6%
5.	Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	72,7%
6.	Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	36,4%
7.	Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	27,3%
8.	Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	100%
9.	Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	45,5%
10.	Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.	27,3%
11.	Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	0%
12.	Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenible.	72,7%
13.	Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).	81,8%
14.	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.	45,5%
15.	Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.	45,5%
16.	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	9,1%
17.	Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	63,6%

Fuente: Elaboración propia.

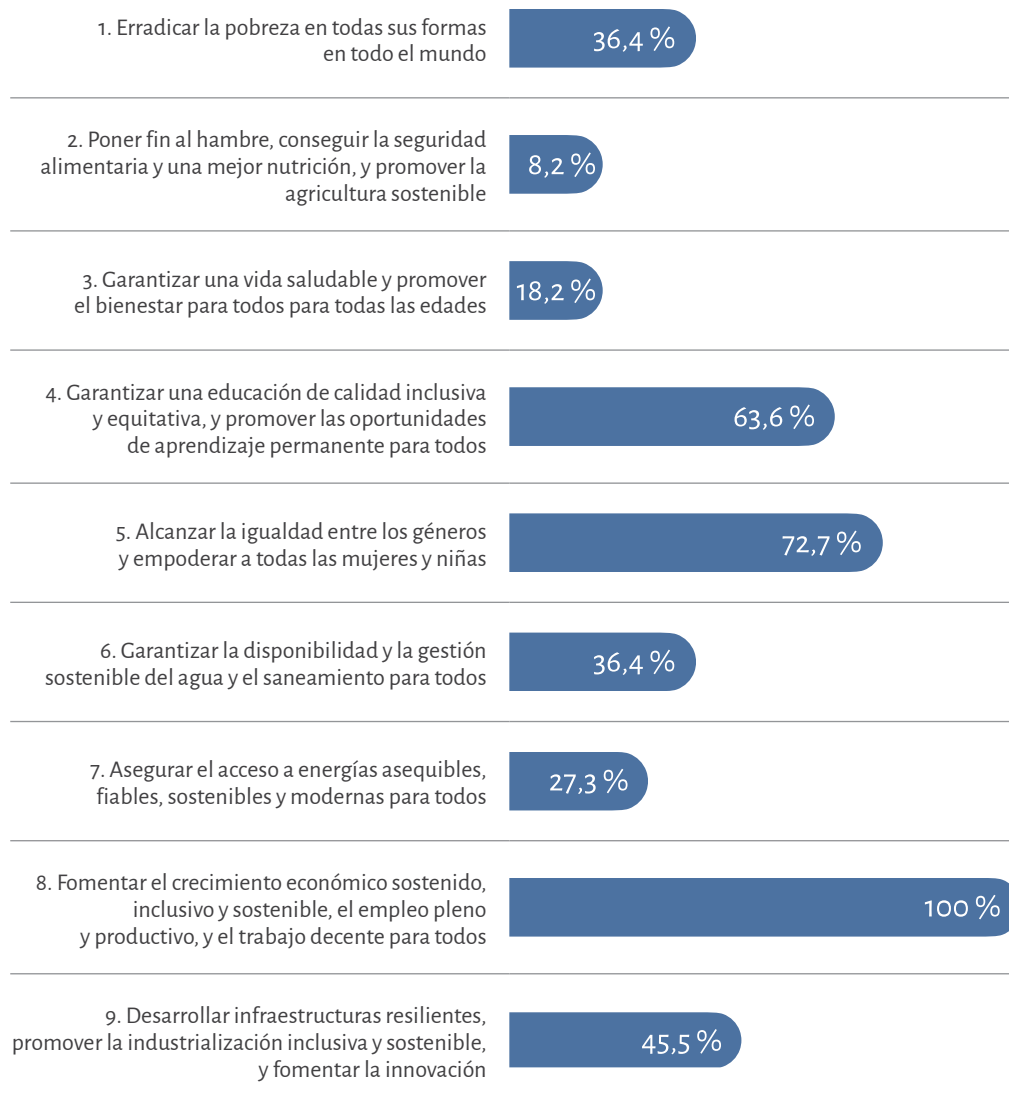
Como se puede observar del resultado de la selección realizada por las empresas y organizaciones que han participado en el estudio **el mapa de los ODS relacionado con la actividad empresarial en Canarias quedaría configurado por los siguientes ODS:**

- ▶ ODS 8: **Fomentar el crecimiento económico sostenido**, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Este objetivo ha sido seleccionado por el **100%** de las organizaciones consultadas.
- ▶ ODS 13: Tomar **medidas urgentes para combatir el cambio climático** y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático). Seleccionado por el **81,8%** de las organizaciones.
- ▶ ODS 12: Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenible y ODS 5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Ambos seleccionados por un 72,7% de las organizaciones consultadas.
- ▶ ODS 4: Garantizar una **educación de calidad inclusiva y equitativa**, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos y ODS 17: Fortalecer los medios de ejecución y **revivir la alianza mundial para el desarrollo sostenible** con un porcentaje del 63,6%.

En un siguiente nivel de importancia y vinculación con la actividad empresarial con un **45,5%** se situarían los siguientes:

- ▶ ODS 9: Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.
- ▶ ODS 14: Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.
- ▶ ODS 15: Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, así como frenar la pérdida de diversidad biológica.

Ilustración 5. Objetivos ODS más prioritarios relacionados con la actividad empresarial.



Fuente: Elaboración propia.

5.3.3. Caracterización de la implantación de la Agenda ODS en el tejido empresarial canario.

a. Valoración del nivel e implantación de la Agenda ODS en el tejido empresarial canario.

Tabla 5. Valoración del nivel de implantación de la agenda ODS en el tejido empresarial.

VALORACIÓN DEL NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA ODS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL				
	1. Nivel bajo	2. Nivel medio	3. Nivel alto	4. Nivel Muy alto
Nivel de IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA ODS en la estrategia y actividad de las empresas canarias	36,4%	45,4%	18,2%	0%

Fuente: Elaboración propia.

A nivel general de la actividad económica y empresarial se ha considerado un nivel de implantación medio o moderado en la mayoría de las entidades consultadas (45,4%), seguido de una valoración de nivel bajo de implantación por un 36,4 %, frente a un 18,2% que consideran que el nivel de implantación es alto. Esto da cuenta de una radiografía favorable de la implantación de la Agenda ODS pero con mucho camino por recorrer y de mejora para lograr una implantación óptima y completa en el tejido empresarial especialmente en las pymes.

Ilustración 6. Valoración del nivel de implantación de la agenda ODS en el tejido empresarial. Fuente: Elaboración propia.



b. Valoración de la implantación de objetivos/acciones vinculadas a los ODS en la actividad que desarrollan las empresas canarias.

Tabla 6. Implantación de objetivos/acciones vinculadas a los ODS en la actividad que desarrollan las empresas canarias.

IMPLANTACIÓN DE OBJETIVOS/ACCIONES VINCULADAS A LOS ODS EN LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLAN LAS EMPRESAS CANARIAS				
Tipología de acciones/medidas/procesos	Han implantado		Previsto próximos tres años	
	Sí	No	Sí	No
Incorporación de una estrategia de sostenibilidad, tácita o explícitamente, es decir, una vinculación de la estrategia y modelo de negocio de la empresa con los ODS.	41,7%	33,3%	25%	
Realización de un diagnóstico y análisis; prioridades y objetivos ODS.	25%	41,7%	33,3%	
Realización de acciones de sensibilización y formación de equipos en materia de ODS.	54,5%	27,3%	18,2%	
Mapeo de objetivos ODS: Mapear la cadena de valor para identificar áreas de impacto. El establecimiento de objetivos se basa directamente en los resultados de la evaluación de impacto y priorización.	30%	30%	40%	
Diseño de un plan de Acción para alinear e integrar la estrategia empresarial con la Agenda ODS; establecer indicadores de seguimiento y comunicar la estrategia al entorno y empresa.	33,3%	33,3%	33,3%	
Ejecución del programa de acciones.	36,4%	36,4%	27,2%	
Medición de la contribución: evalúan los impactos reales y potenciales, positivos y negativos, que sus actividades tienen sobre los ODS a lo largo de su cadena de valor.	27,2%	36,4%	36,4%	
Reportar y comunicar los logros del entorno (clientes) y empresa.	54,5%	36,4%	9,1%	

Fuente: Elaboración propia.

Si se analizan los resultados que arrojan las entrevistas realizadas a empresas y agentes claves, respecto de la valoración de la implantación de objetivos y acciones vinculadas a los ODS, en la actividad que desarrollan las empresas canarias se puede observar que se está avanzando en el diseño y puesta en marcha de acciones y medidas de ODS desde una lógica de planificación y acción empresarial que se inicia con una fase de diseño de estrategia, acciones de sensibilización y formación a los equipos, ejecución del programa de acciones y reporte y comunicación de resultados:

- Realización de **acciones de sensibilización y formación** de equipos en materia de ODS, un 54,5% de empresas lo ha realizado y un 18,2% lo tiene previsto a corto plazo.
- **Incorporación de una estrategia de sostenibilidad**, tácita o explícitamente, es decir, una vinculación de la estrategia y modelo de negocio de la empresa con los ODS: un 41,7% de las empresas la ha diseñado y un 25% lo tiene previsto hacer a corto plazo.

- ▶ **Ejecución del programa de acciones:** Un 36,4% lo ha realizado mientras que un 27,2% lo tiene previsto realizar.
- ▶ **Reportar y comunicar los logros** entorno (clientes) y empresa: un 54,5% ha adoptado estas medidas mientras que un 9,1% lo piensa hacer a corto y medio plazo.

“Comunicamos nuestro compromiso con los ODS resaltando la parte en la que los clientes colaboran: utilización de materiales reciclados, incorporar nuevas tecnologías, realizando videotutoriales, con formaciones para que las personas accedan a la digitalización, ahí hemos contribuido a que las personas superen las barreras de acceso a la digitalización”.

Segmento empresas

- c. **Existencia de una función o departamento en la empresa que asuma los procesos y medidas de integración de los ODS en la actividad de las empresas canarias y nivel de participación.**

Como marco de organización general se considera que **solo en las empresas más grandes y que cuentan con más estructuras profesionalizadas** se está creando un área o departamento encargado de centralizar todas las acciones y objetivos de los ODS en la empresa, mientras que en las pymes, o la media de las empresas apunta más a una asunción parcial de estas acciones de desarrollo sostenible en diferentes áreas: Calidad, Medioambiente, Producción, I+D+I... Según el modelo de organigrama de cada empresa.

“Resulta fundamental que algún departamento en las empresas asuma la implantación de los ODS, porque de lo contrario se difuminará el mensaje sin que se traduzca en acciones concretas, medibles y evaluables en el tiempo”.

Segmento personas expertas

“Las áreas ya estaban implicadas y se está creando un área o figura de coordinación y seguimiento: ya estaba creado, pero faltaba interrelacionarlo para establecer la coordinación y colaboración entre las áreas que inciden en los ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

“En nuestro sector, es en la mayoría de los casos, el departamento de medioambiente o calidad el implicado en el proceso junto con la alta dirección”.

Segmento organizaciones empresariales

“Las pymes nos vemos abocadas a distribuir las acciones entre diferentes áreas; calidad medioambiente, formación”.

Segmento empresas

“Solo en las grandes cadenas hoteleras, pero en las pymes no es necesario, ya que al ser una función tan importante la debe asumir directamente la gerencia o dirección en sus actividades”.

Segmento empresas

“La parte de administración se encarga de computar los datos de cumplimiento de criterios de sostenibilidad medioambiental (minimización de residuos de maderas, etc.). La gerencia lleva la parte de estrategia, información y seguimiento”.

Segmento empresas

“Solo en las empresas grandes tienes esta figura, las pymes no tienen una figura que lo desarrolle”.

Segmento personas expertas

“Tenemos una persona dedicada a la Agenda de Desarrollo Sostenible”.

Segmento empresas

“Sí, está el director de sostenibilidad dentro de Área del Rector de la ULPGC y su función es esa”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“No existe ningún departamento o puesto especializado en esta materia, ni tenemos constancia por el momento de que se vaya a crear”.

Segmento empresas

d. Nivel de participación de la plantilla.

- ▶ No es generalizado que la totalidad de la plantilla de las empresas, en particular las pymes, conozcan de manera amplia y precisa la Agenda 2030. En el caso de las empresas más grandes, con políticas y estrategias definidas de ODS, se realizan acciones de información y sensibilización para que la plantilla identifique el potencial de los ODS como herramienta para trabajar por la sostenibilidad ambiental, social y económica, tanto en beneficio de la propia organización como para fomentar el bienestar socioambiental de su entorno, así como un desarrollo económico responsable y sostenible.

“El nivel de conocimiento de la plantilla respecto a los ODS, sí que existe, además, por las campañas que se realizan en el sector”.

Segmento empresas

- ▶ El nivel de participación de la plantilla de una empresa en el desarrollo de la Agenda 2030 y los ODS puede establecerse de la siguiente manera: la dirección y mandos son los segmentos que realizan el proceso de diseño y formulación de la estrategia y medidas, mientras que toda la plantilla interviene en el desarrollo, tanto del compromiso corporativo con los ODS, como del plan de acción establecido para alinear la empresa con la consecución de la Agenda 2030.

“La plantilla sí tiene que formar parte del compromiso corporativo y ejecución, pero no del proceso de diseño y formulación de la estrategia ODS ya que sería inviable. Hay que mejorar el proceso de comunicación de todas las acciones que se hacen”.

Segmento empresas

“Teniendo en cuenta que es la alta dirección o los managers los que lideran esta integración en los procesos productivos del sector, toda la plantilla participa en el proyecto.

No sabría concretar, si en todos los casos hay comunicación directa o presencia de formación para todos los recursos humanos de la organización, que les haga ser partícipes del compromiso de la empresa con el proyecto de los ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

“En nuestro caso lo estamos haciendo, pero no lo estamos etiquetando como ODS, planes de igualdad, medioambiente, etc.”.

Segmento empresas

“También debo decir que es la gente de abajo la que impulsa a la gente de arriba; la estrategia tiene la potencialidad de transmitir que cada persona puede contribuir a la agenda ODS”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

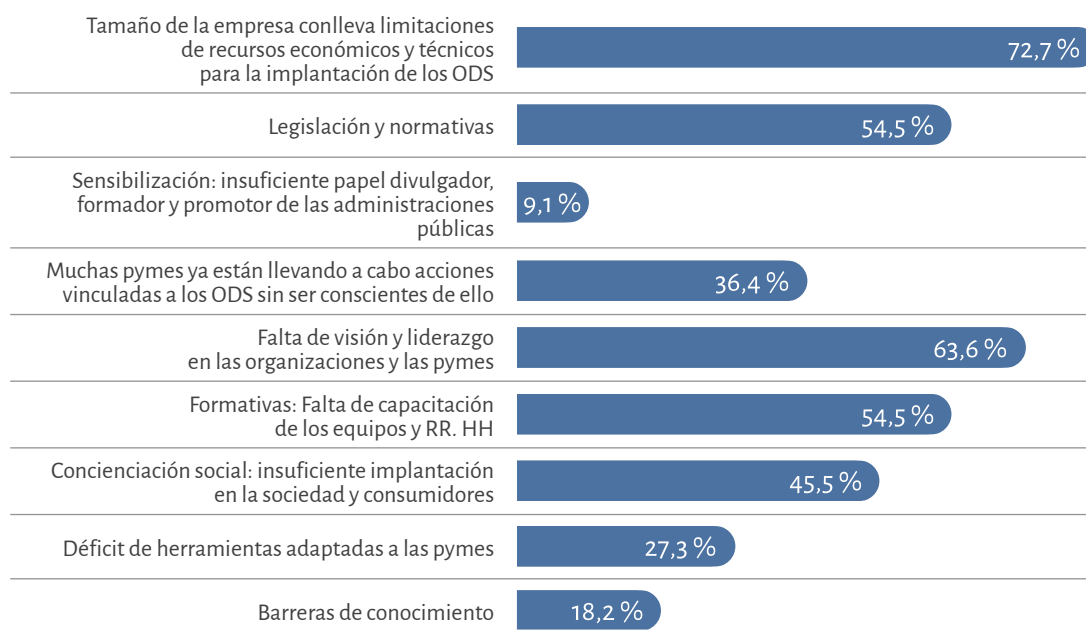
5.3.4. Barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS en el sector empresarial.

Tabla 7. Barreras y factores que están incidiendo en la implantación de los ODS.

BARRERAS Y FACTORES QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS:	
Tamaño de la empresa conlleva limitaciones de recursos económicos y técnicos para la implantación de los ODS. El principal obstáculo para la sistematización es la necesidad de priorización de los recursos, tanto económicos como humanos o de tiempo, que caracteriza a las pymes.	72,7%
Legislación y normativas: límites a la implantación ligados a la regularización, la falta de un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones.	54,5%
Sensibilización: insuficiente papel divulgador, formador y promotor de las Administraciones Públicas.	9,1%
Muchas pymes ya están llevando a cabo acciones vinculadas a los ODS sin ser conscientes de ello.	36,4%
Falta de visión y liderazgo en las organizaciones y las pymes.	63,6%
Formativas: Falta de capacitación de los equipos y RR. HH.	54,5%
Concienciación social: insuficiente implantación en la sociedad y consumidores (aumento de costes no valorado por consumidores).	45,5%
Déficit de herramientas adaptadas a las pymes. Las pymes encuentran dificultades a la hora de llevar a cabo una valoración interna de su contribución a los ODS, y, en la mayoría de casos, no se plantean hacer o no pueden desarrollar un sistema de reporte que se traduzca en una memoria de sostenibilidad.	27,3%
Barreras de conocimiento: existe la necesidad de dar a conocer los ODS y las herramientas asociadas a ellos de manera más amplia en el universo de las pymes.	18,2%
OTRAS: “La dificultad de trasladar la transversalidad de los ODS y su filosofía a la actividad diaria”.	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 7. Barreras y factores que están incidiendo en la implantación de los ODS.



Fuente: Elaboración propia.

Entre los factores críticos que están actuando como factores restrictivos para una implantación más efectiva y óptima de los ODS en las empresas canarias y, en particular, en las pymes destacan las siguientes:

- ▶ **El tamaño de la empresa conlleva limitaciones de recursos económicos y técnicos para la implantación de los ODS.** El principal obstáculo para la sistematización es la necesidad de priorización de los recursos, tanto económicos como humanos o de tiempo, que caracteriza las pymes, ha sido valorado por un **72,7%** de las empresas y personas entrevistadas.
- ▶ En segundo lugar, **la falta de visión y liderazgo en las organizaciones y las pymes** es una barrera para el **63,6%** de las organizaciones y empresas consultadas.

“Hay una falta de visión y liderazgo porque no hemos sabido trasladar las oportunidades que genera la Agenda ODS. También hay un déficit de concienciación social y supone un freno claro, el mercado funciona por un equilibrio entre empresas y sociedad. Si la sociedad no demanda criterios de sostenibilidad en la producción... las empresas no los van a incorporar”.

Segmento personas expertas

- ▶ **Legislación y normativa:** límites a la implantación ligados a la regularización, la falta de un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones (con un **54,5%**).

“La normativa siempre nos obliga a avanzar siempre que no nos ahogue. Nos obligan a ir hacia una sociedad más equilibrada, equitativa, siempre que el legislador ayude a su cumplimiento y exista un sistema facilitador.”.

Segmento empresas

“El sector industrial es un sector que desarrolla proyectos a largo plazo en los que se tienen en cuenta las dimensiones económicas, sociales y ambientales de los mismos, sin embargo, se encuentra con un marco regulatorio sancionador que no favorece disponer de recursos económicos o humanos para el desarrollo de estrategias, que les permita avanzar de manera eficaz en la implantación de los ODS. El sector se adapta al marco regulatorio en materia de sostenibilidad sin una estrategia concreta debido al gran volumen de normas que se aprueban y a la ambición de las mismas, teniendo en cuenta sus objetivos y los plazos establecidos”.

Segmento organizaciones empresariales

- ▶ Por último, destacar el **déficit de capacidades y formación**: Falta de capacitación de los equipos y RR. HH que han destacado el 54,5% de las personas entrevistadas.

Finalmente, también se han puesto de relieve en las entrevistas **otros factores coyunturales ligados a la crisis de la COVID-19, la crisis de precios y de la cadena de suministro.**

“Los principales factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS son el contexto actual de crisis poscovid y los incrementos en los precios, en las cadenas de suministro...”.

Segmento organizaciones empresariales

“El consumidor cada vez está dispuesto a pagar más si con ello cuida el medioambiente. Si eres empresario tienes que pensar a largo plazo. Lo que es un coste ahora, es una inversión que va a mejorar la productividad”.

Segmento empresas

5.3.5. Modelos o procedimientos para integrar de forma sistemática y adecuada la Agenda de ODS en la estrategia y actividad empresarial.

“Estamos trabajando en ello y lo hacemos con una empresa externa especializada. Estamos comenzando el análisis, centrándonos en los procesos a nivel de los planes de gobierno de los principales órganos de la Universidad, la normativa, la planificación estratégica y los presupuestos. Cuando terminemos este trabajo, contaremos con la información necesaria para afinar y aprobar, a nivel institucional, nuestra hoja de ruta”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“Tampoco contamos con ellos, diría que nuestros avances se han centrado únicamente en la obtención de algún certificado ISO, y en avanzar ligeramente en la equiparación salarial entre sexos”.

Segmento empresas

6.

PROPUESTAS
DE MEJORA
PARA AVANZAR
EN LA IMPLANTACIÓN
DE LA AGENDA 2030
Y LA CONSECUCCIÓN DE
LOS ODS EN EL SECTOR
EMPRESARIAL Y LAS
PYMES CANARIAS

6.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 Y LA CONSECUCCIÓN DE LOS ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL Y LAS PYMES CANARIAS

A partir de los resultados del análisis diagnóstico de la situación de la integración de los ODS en el presente apartado se recoge a modo de síntesis los principales retos a abordar y propuestas que tienen como fin mejorar la implantación efectiva de los ODS en la estrategia de las empresas canarias y, en particular, el tejido de las pymes.

Retos o desafíos que es necesario abordar desde un punto de vista estratégico para avanzar de forma más eficaz en la implantación de los ODS y que se deducen del impacto de los factores la estructura productiva, cultura empresarial y marco institucional.

- ▶ Seguir impulsando la sensibilización y conocimiento del marco de los ODS en las pymes y entender como desde la pyme se puede contribuir a su cumplimiento mediante jornadas, foros, reuniones de trabajo, divulgación de casos de éxito, etc., que incidan en las ventajas y beneficios de integrar los ODS a nivel económico, social y reputacional.
- ▶ Promover un marco normativo relacionado con los ODS estructurado, simplificado y transparente que facilite el cumplimiento por parte de las pymes.
- ▶ Diseñar una estrategia específica de ODS, con objetivos y compromisos adaptados a la realidad y posibilidades de actuación de las pymes.
- ▶ Alinear los ODS y las principales normas ISO, EFQM y otras afines de calidad de los sistemas de gestión y otras normas complementarias en materia de sostenibilidad que han implantado tradicionalmente las pymes.
- ▶ Impulsar desde la Administración el reconocimiento del esfuerzo e inversiones que las pymes canarias viene realizando para desarrollar la Agenda ODS en la actividad empre-

sarial, así como la dotación de recursos económicos y técnicos destinados al avance de las pymes en el desarrollo de la Agenda ODS.

- ▶ Diseñar y poner a disposición de las pymes modelos, procedimientos y herramientas sencillas y prácticas que ayuden a realizar diagnóstico, definir las prioridades mapeando y midiendo sus impactos reales y potenciales, positivos y negativos en los ODS, integrar los ODS en la actividad y gestión de la empresa.
- ▶ Fomentar el desarrollo de redes de colaboración y alianzas entre pymes y otros actores enfocados al desarrollo de la sostenibilidad a nivel sectorial e insular para generar sinergias y optimizar procesos.
- ▶ Generar procesos y análisis de evaluación del impacto de los ODS en la consecución de la estrategia y objetivos de las pymes

Propuestas que están previstas o en ejecución para dar respuesta a los retos.

Propuestas dirigidas a los poderes públicos: en materia normativa y de planes/programas de actuación.

- ▶ **Normalizar y formalizar los procesos de consulta y consenso con los sectores productivos para generar la producción normativa en materia de sostenibilidad.**

“Realizar un proceso de consultas y negociación con los sectores afectados para realizar un análisis de los impactos y determinar cómo diseñar y poner en marcha las medidas de manera viable y progresiva en diferentes escenarios tal y como establece el objetivo 17 alianzas para desarrollar los objetivos ODS”.

Segmento organizaciones empresariales

- ▶ **Mejorar la calidad, innovación, concreción y coherencia del marco normativo de aplicación relacionado con los ODS.**

“Mayor concreción normativa y no adelantarse a la normativa comunitaria para no generar distorsiones y contradicciones y reducir el número de normas para crear un marco más estructurado y homogéneo”.

Segmento organizaciones empresariales

“Marco regulatorio incentivador y coherente que favorezca avanzar de forma eficaz en la implantación de los ODS, que motive el desarrollo de estrategias o proyectos entorno a la sostenibilidad.

Modificar la ley de contratos en el sentido de valorar en mayor medida las puntuaciones de los concursos públicos el tener implantado acciones efectivas que potencien la internalización de alguno/s ODS en el esquema empresarial y productivo de las organizaciones”.

Segmento personas expertas

“Desarrollar reglamentos que ayuden a la concreción e implantación de las normativas por sectores y ámbitos de actuación.

Hojas de ruta en planes.

Poner recursos para que sean una realidad.

Generar reunión de trabajo y colaboración entre los agentes sectoriales y administración pública para diseñar la normativa con bases sólidas”.

Segmento empresas

► **Simplificación de procedimientos vinculados al cumplimiento normativo.**

“Simplificar los procedimientos vinculados al cumplimiento normativo que sea a favor de obra, que no sea una carga para las pymes”.

Segmento empresas

“Es necesario que simplifiquen las trabas administrativas a las pymes a la hora de realizar inversiones para la mejora de los ODS y se exigen tantas trabas que tienen un efecto disuasorio o no ayuda al impulso de las iniciativas”.

Segmento empresas

► **Propuestas de mejora de las acciones de difusión, capacitación, ayudas y asesoramiento para la integración de los ODS en el sector empresarial y en las pymes.**

“Intensificar y mejorar la difusión de ayudas económicas para realizar las inversiones necesaria teniendo en cuenta criterios de evaluación efectivos de las empresas que están cumpliendo y realizando esfuerzos en materia de ODS, se preocupan en obtener certificados de calidad para dar una mayor presencia y garantía con certificados que los soportan y los renuevan periódicamente: Criterios serios, rigurosos y que acrediten las medidas, logros, impactos, etc.

Que los organismos públicos vayan cribando y estableciendo criterios de apoyo selectivos.”.

Segmento empresas

“Si quieren que las pymes avancen en la Agenda ODS tiene que apostar en formación, pero también en reconocimiento si la empresa ha realizado un esfuerzo en este ámbito la Administración lo tiene que incluir en los criterios de contratación de manera clara. Cuando hablamos de ayudas, la Administración Pública tiene que reconocer y premiar a las empresas que están realizando este esfuerzo en materia de contribución a los ODS”.

Segmento personas expertas

“Apoyos por parte de las Administraciones para la capacitación de profesionales en materia de ODS que puedan desarrollar sus conocimientos en el sector”.

Segmento organizaciones empresariales

Recomendaciones dirigidas a las organizaciones empresariales y otros agentes de apoyo a la integración de los ODS en las pymes.

- **Actividades de Sensibilización, Concienciación, Formación y Puesta en Común de Buenas Prácticas en los diferentes ámbitos relacionados con la implantación de los ODS por las empresas.**

“Es fundamental que las organizaciones empresariales promuevan acciones para divulgar casos de éxito como tracción para otras empresas y para que vean los resultados positivos, los beneficios económicos y sociales que se logran y ayude a que se sumen al proceso de implantación de los ODS.”

Segmento empresas

► **Diseño y aplicación de una metodología o sistema homologado de Implantación de los ODS en la empresa adaptado a las pymes.**

“Desde el punto de vista de la eficiencia no vale otra que la simplificación de los procesos de diseño, implantación y evaluación de los procedimientos vinculados a los ODS tenemos que ser coherentes con lo que proponen los ODS porque lo que interesa es que llegue a muchas empresas de manera moderada y facilitadora más que a pocas empresas y de manera excelente; que abarque todos los ODS, porque tenemos que ir a la base, a los autónomos, las pymes, que es la masa crítica del tejido empresarial canario y ahí ir fomentando el cambio de conciencia y que se puede aplicar de manera sencilla y ágil y no es una hipoteca”.

Segmento empresas

► **Aplicación de una metodología o sistema homologado de implantación de los ODS en la empresa adaptado a las pymes.**

“Se le debe dar más valor y ayudas a las empresas de consultoría que hay en Canarias para que puedan ayudar y asesorar al resto con la implantación y la promoción de los objetivos, y sobre todo que ayuden a mostrar los beneficios de adoptarlos y centrar esfuerzos en los ODS”.

Segmento empresas

► **Ampliar y mejorar la oferta de programas formativos especializados en diferentes ámbitos de desarrollo de los ODS.**

“Formación para entender que sostenibilidad no es solo medioambiente... Hay que certificar sus acciones con las diferentes certificaciones que existen en modelo de ODS”.

Segmento personas expertas

► **Desarrollar programas de asesoramiento y acompañamiento a las pymes en el proceso de diseño e implantación de los ODS en la actividad empresarial.**

“Se necesita fomentar mucho el acompañamiento a las empresas para el cumplimiento de los ODS, sobre todo a la hora de identificar los ODS, priorizar metas y de implementar los ODS”.

Segmento entidades apoyo ODS empresas

“Compartir experiencias y metodologías, unir varias empresas creando una red para realizar acciones de formación de ODS, asesoramiento, foros...”.

Segmento empresas

A.

ANEXOS

ANEXO I.

Instrumento de recogida
de información.
Protocolos de entrevistas.

ANEXO II.

Bibliografía.

A.

ANEXOS

ANEXO I. INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN. PROTOCOLOS DE ENTREVISTAS.

**GUÍA TEMÁTICA:
ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD. ESTUDIO DE LA IMPLANTACIÓN
DE LA AGENDA DE ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS.**

IDENTIFICACIÓN

Nombre de la persona entrevistad

DNI

Teléfono E-mail

Empresa/Institución

Cargo del entrevistado

Fecha de la entrevista Hora de la entrevista

Entrevistador/a

INTRODUCCIÓN

a. Identificarse ante el entrevistado.

b. Objetivo de la entrevista.

“El objetivo de esta entrevista es recabar la valoración de las empresas canarias y otros agentes económicos respecto al diagnóstico del nivel de alineamiento del sector

empresarial canario con los ODS, presentando sus oportunidades y retos. Evaluación de la situación de partida de los países en materia de ODS y valoración de la posible contribución de las empresas presentes en el país en función de su rol y sector.”

c. Confidencialidad.

“La información recogida a través de esta entrevista está sujeta a las normas del Código Internacional CCI/ESOMAR, garantizando el estricto respeto del anonimato de la persona que participa en este estudio. Los resultados del tratamiento anónimo de la información tendrán como fin exclusivo la elaboración del citado estudio, su opinión será analizada de forma agregada entre todos los entrevistados que participan”.

d. Solicitar permiso para realizar la grabación en audio/vídeo de la entrevista.

BLOQUE 1. VALORACIÓN CONTEXTO GENERAL DE LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA DE ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL Y EN LAS PYMES

1.1. Para empezar, me gustaría conocer su opinión acerca de la importancia que en su opinión tiene la integración de la sostenibilidad y la Agenda de los ODS en la estrategia empresarial, su actividad y contribución del sector empresarial a la Agenda de Desarrollo Sostenible y aprovechar los incentivos que estas generen.

Nota: aclarar en el sentido de que valore los beneficios de integrar en la estrategia de negocio del sector empresarial canario la agenda de los ODS. La integración de las políticas de RSC y ODS en la estrategia de la empresa resulta un factor muy relevante en la medida que permite vincularlas a oportunidades de negocio concretas a las que poder asignar recursos.

IDENTIFICAR LAS VENTAJAS CON RESPECTO A LOS BENEFICIOS DE INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS CANARIAS

(seleccionar hasta un máximo de 4 opciones).

VISIÓN DE LAS VENTAJAS Y BENEFICIOS DE INTEGRAR LOS ODS EN LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Mejora competitiva: Identificar futuras oportunidades de negocio.

Ventaja competitiva: los consumidores incluyen criterios de sostenibilidad en sus decisiones de compra.

Mejorar el valor de la sostenibilidad empresarial.

Reputación y confianza: la comunicación proactiva y transparente de cuestiones de sostenibilidad fortalece la reputación y la imagen de marca.

Captación de capital: la gestión sostenible es una de las dimensiones de la buena gobernanza y facilita la captación de capital a un coste menor.	<input type="checkbox"/>
Compromiso con los stakeholders: el reporte de sostenibilidad representa una manera de construir confianza y compromiso con los stakeholders.	<input type="checkbox"/>
Poner en valor el papel de las empresas como actores claves de desarrollo y crecimiento.	<input type="checkbox"/>
Captación de capital: la gestión sostenible es una de las dimensiones de la buena gobernanza y facilita la captación de capital a un coste menor.	<input type="checkbox"/>
Aumento de la visibilidad: contribuir a la sostenibilidad es un diferenciador positivo estratégico que permite a las pymes diferenciarse en el mercado y posicionarse como organizaciones éticas y coherentes con el entorno en el que operan.	<input type="checkbox"/>
Buen gobierno: la Agenda 2030 es una herramienta dinámica y efectiva para estructurar los planes estratégicos de las empresas y hacer visible la declaración de intenciones responsable y comprometida con el equipo humano y su entorno.	<input type="checkbox"/>

1.2. ¿Podría valorar el nivel de implantación de la Agenda de los ODS en el tejido empresarial en Canarias y en su sector?

INDAGAR VALORACIÓN RESPECTO A LAS SIGUIENTES DIMENSIONES

- ▶ A nivel sectorial, ¿podría valorar la situación de la incorporación de la agenda de los ODS en la estrategia empresarial y en los modelos productivos y empresariales?
- ▶ Diferencias a nivel territorial/provincial/insular en su caso.
- ▶ Avance formal/real: hay una tendencia a asumir los valores y objetivos de los ODS como posición personal pero esta asunción no se manifiesta en medidas de contenido concreto a nivel empresarial.

BLOQUE 2. VALORACIÓN RESPECTO A LA SITUACIÓN DEL MARCO NORMATIVO Y PLANES DE ACTUACIÓN PÚBLICOS PARA APOYAR LA INTEGRACIÓN DE LA AGENDA ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL.

2.1. Agradeceríamos conocer su opinión acerca de la situación del marco normativo existente en materia de agenda ODS.

VALORAR

- ▶ Nivel de avance de la iniciativa normativa en Canarias.
- ▶ Cantidad frente a calidad del trabajo normativo: ¿insuficientes para promover la implantación efectiva de los ODS en la actividad empresarial y de las pymes?
- ▶ Áreas/ámbitos con mayor cobertura normativa y áreas deficitarias.

2.2. Sería un placer saber su opinión acerca de los planes de actuación públicos en materia de ODS.

- ▶ Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.
- ▶ La Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030.

INDAGAR

- ▶ Principales instrumentos/programas/medidas.
- ▶ Objetivos y principios orientadores.
- ▶ Logros conseguidos.
- ▶ Déficits/Prioridades de actuación presentes y futuras.
- ▶ Medidas para mejorar la coordinación interdepartamental y la cooperación interinstitucional en el ámbito de planes y programas de apoyo a la implantación de los ODS en el sector empresarial.

BLOQUE 3. CARACTERIZACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL CANARIO Y LAS PYMES.

3.1. ¿Podría valorar el nivel de conocimiento de las empresas canarias respecto la Agenda ODS?

(Valore en una escala de 1 a 5, siendo 1 conocimiento nulo, 2 bajo conocimiento, 3 conocimiento moderado, 4 elevado conocimiento y 5 pleno conocimiento).

NIVEL DE CONOCIMIENTO	1. Conocimiento nulo	2. Bajo conocimiento	3. Conocimiento moderado	4. Elevado conocimiento	5. Pleno conocimiento
DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANDOS INTERMEDIOS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RESTO PLANTILLA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2. Agradeceríamos que identifique los objetivos ODS más prioritarios y relacionados con la actividad empresarial de su empresa y sector de los que se recogen en la siguiente tabla:

1. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.	<input type="checkbox"/>
2. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.	<input type="checkbox"/>
3. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y para todas las edades.	<input type="checkbox"/>
4. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	<input type="checkbox"/>
5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	<input type="checkbox"/>
6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	<input type="checkbox"/>
7. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	<input type="checkbox"/>
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	<input type="checkbox"/>
9. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	<input type="checkbox"/>
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.	<input type="checkbox"/>
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	<input type="checkbox"/>
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenible.	<input type="checkbox"/>
13. Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).	<input type="checkbox"/>
14. Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.	<input type="checkbox"/>
15. Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.	<input type="checkbox"/>
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	<input type="checkbox"/>
17. Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	<input type="checkbox"/>

3.3. Valoración del nivel e implantación de la Agenda ODS en el tejido empresarial.

	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Nivel Muy alto
¿Podría valorar el nivel de implantación de la Agenda ODS en la estrategia y actividad de las empresas canarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Implantación de objetivos/acciones vinculadas a los ODS en la actividad que desarrolla su empresa o se ha previsto implantar a corto plazo (1 a 3 años).

Tipología de acciones/medidas/procesos	Han implantado		Previsto próximos tres años	
	Sí	No	Sí	No
Incorporación de una estrategia de sostenibilidad, tácita o explícitamente, es decir, una vinculación de la estrategia y modelo de negocio de la empresa con los ODS.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de un diagnóstico, análisis, prioridades y objetivos ODS.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de acciones de sensibilización y formación de equipos en materia de ODS.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mapeo de objetivos ODS. Mapear la cadena de valor para identificar áreas de impacto. El establecimiento de objetivos se basa directamente en los resultados de la evaluación de impacto y priorización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diseño de un Plan de Acción para alinear e integrar la estrategia empresarial con la agenda ODS; establecer indicadores de seguimiento y comunicar la estrategia al entorno y empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ejecución del programa de acciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medición de la contribución. Evaluación de los impactos reales y potenciales, positivos y negativos, que sus actividades tienen sobre los ODS a lo largo de su Cadena de Valor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reportar y comunicar los logros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OTRAS ACCIONES:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4. ¿Puede comentar si existe una función o departamento en la empresa que asuma los procesos y medidas de integración de los ODS en la actividad de la empresa y nivel de participación de la organización?

INDAGAR: Departamento, perfil profesional, cometidos, etc.

- ▶ Diferencias por sectores objeto de estudio y tamaño de empresas.
- ▶ Diferencias a nivel territorial: provincial y según islas.

Nivel de participación de la plantilla:

- ▶ Toda la plantilla de la organización conoce la Agenda 2030 e identifica las potencialidades de los ODS como herramienta para trabajar por la sostenibilidad ambiental, social y económica, tanto en beneficio de la propia organización como para fomentar el bienestar socioambiental de su entorno y un desarrollo económico responsable y sostenible.
- ▶ Todo el equipo forma parte del proceso de diseño y desarrollo, tanto del compromiso corporativo con los ODS, como del plan de acción establecido para alinear la empresa con la consecución de la Agenda 2030.

3.5. Analizar las barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS en el sector empresarial y, en particular, en el tejido de las pymes canarias y factores a fortalecer.

(hasta un máximo de 4 opciones).

BARRERAS Y FACTORES RESTRICTIVOS QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS

El tamaño de la empresa conlleva limitaciones de recursos económicos y técnicos para la implantación de los ODS. El principal obstáculo para la sistematización es la necesidad de priorización de los recursos, tanto económicos como humanos o de tiempo, que caracteriza las pymes.	<input type="checkbox"/>
Legislación y normativas: límites a la implantación ligados a la regularización, la falta de un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones.	<input type="checkbox"/>
Sensibilización: insuficiente papel divulgador, formador y promotor de las Administraciones Públicas.	<input type="checkbox"/>
Muchas pymes ya están llevando a cabo acciones vinculadas a los ODS sin ser conscientes de ello.	<input type="checkbox"/>
Falta de visión y liderazgo en las organizaciones y las pymes.	<input type="checkbox"/>
Formativas: Falta de capacitación de los equipos y RR. HH.	<input type="checkbox"/>
Concienciación social: insuficiente implantación en la sociedad y consumidores (aumento de costes no valorados por consumidores).	<input type="checkbox"/>
Déficit de herramientas adaptadas a las pymes. Las pymes encuentran dificultades a la hora de llevar a cabo una valoración interna de su contribución a los ODS, y, en la mayoría de los casos, no se plantean hacer o no pueden desarrollar un sistema de reporte que se traduzca en una memoria de sostenibilidad.	<input type="checkbox"/>
Barreras de conocimiento: Existe la necesidad de dar a conocer los ODS y las herramientas asociadas a ellos de manera más amplia en el universo de las pymes	<input type="checkbox"/>
OTRAS:	<input type="checkbox"/>

3.6. ¿La empresa o empresas cuentan con un modelo, procedimiento o herramienta para integrar de forma sistemática y adecuada la Agenda de ODS en la estrategia y actividad empresarial?

Sí No

INDAGAR

- ▶ Si es un modelo propio o participa en algún modelo de referencia (SDG COMPASS, etc.).
- ▶ Si es global e integral.
- ▶ Tipos de indicadores de medición.

3.7. Valoración de la importancia que considera que sus clientes atribuyen a la incorporación de medidas asociadas a los ODS en su empresa y a la imagen que logran con ello.

BLOQUE 4. PROPUESTAS DE MEJORA PARA AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA DE LOS ODS EN EL SECTOR EMPRESARIAL Y LAS PYMES CANARIAS

Finalmente, nos gustaría conocer su opinión sobre propuestas o recomendaciones para el desarrollo de líneas de actuación y medidas para promover la implantación de la Agenda de los ODS en la actividad empresarial de las pymes canarias.

4.1. Agradeceríamos que diera su opinión en relación a los retos o desafíos que es necesario abordar desde un punto de vista estratégico, para avanzar de forma más eficaz en la implantación de los ODS y que se deducen del impacto de los factores en la estructura productiva, cultura empresarial y marco institucional.

4.2. Finalmente, le agradecería que enunciara algunas propuestas que están previstas o en ejecución para dar respuesta a los retos.

INDAGAR

- ▶ Propuestas dirigidas a los poderes públicos: en materia normativa y de planes/programas de actuación.
- ▶ Recomendaciones dirigidas a las organizaciones empresariales.
- ▶ Recomendaciones a nivel empresarial.

ANEXO II. BIBLIOGRAFÍA

- ▶ La contribución de las empresas españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Primer informe. Observatorio de los ODS (2018).
- ▶ La contribución de las empresas españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Segundo Informe. Observatorio de las ODS. (2019).
- ▶ Global Climate Action. (2021).
- ▶ Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 una consulta integral (2020).
- ▶ La Agenda 2030 en la empresa canaria (CCE 2021).
- ▶ Climate Disclosure Standards Board. (2020).
- ▶ Estudio sobre el Estado de Implantación de los ODS en la Empresa Madrileña (Observatorio ODS CEIM, junio 2021).
- ▶ Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030. Estrategia Conjunta para el Impulso de los ODS. (Gobierno de canarias 2021).
- ▶ Estudio sobre la contribución de la empresa a la agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Colección empresa y desarrollo (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo 2017).
- ▶ Los ODS en Latinoamérica. Javier Cortés. (2020).
- ▶ Los ODS en Latinoamérica. Diego de la Torre. (2020).
- ▶ Empresa y Objetivos de Desarrollo Sostenible. Marta Remacha. Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa (2017).
- ▶ Análisis, tendencias y liderazgo empresarial en España. Pacto Mundial Red Española. (2017).
- ▶ Las empresas españolas ante la Agenda 2030. Análisis, propuestas, alianzas y buenas prácticas. Pacto Mundial Red Española. (2018).
- ▶ Articulación de redes, movilización social y retos en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Comunidad Autónoma de Canarias. Alianza por la Solidaridad (2020).
- ▶ Estudio para la integración e implementación de los ODS en nuestra política de RSE. Desfufor (2017).
- ▶ La implantación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible en la Xunta de Galicia principales implicaciones y propuestas. Xunta de Galicia (2018).
- ▶ Los ODS y el sector privado: oportunidades de acción en la Comunitat Valenciana. Generalitat Valenciana (2021).

- ▶ La guía para la acción empresarial en los ODS. SDG Compass (2016).
- ▶ El sector privado ante los ODS. Guía práctica para la acción. Pacto Mundial Red Española (2017).
- ▶ Guía para pymes ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pacto Mundial Red Española (2020).
- ▶ El sector empresarial y los objetivos de desarrollo sostenible. Naciones Unidas (2021).
- ▶ Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Naciones Unidas (2020).
- ▶ Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Naciones Unidas (2021).
- ▶ Informe sobre Desarrollo Sostenible. Red española para el Desarrollo Sostenible (2021).
- ▶ La Agenda 2030 en la empresa canaria. Confederación Canaria de Empresarios (2021).
- ▶ Diagnóstico de Implantación de la Agenda ODS 2030. Tecniberia (2018).
- ▶ Agenda 2030. Implantación de los ODS. Estrategia 2030. Gobierno de España (2018).



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEOE CEPYME



Financiado por:

Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo