



LAS ORGANIZACIONES DINAMIZADORAS DE CLÚSTERES (ODC) EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 EN EUSKADI

Zamudio, 24/10/2024

30

2024

14-25
URRIA
OCTUBRE



EUROPAKO ASTEA
SEMANA EUROPEA

KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA

2024ko DATU OROKORRAK DATOS GENERALES 2024

- **42** ekitaldi/actos
- **60** antolatzaile/entidades organizadoras
- **2.500** parte-hartzaile urtero/personas asistentes anualmente

2024ko ANTOLATZAILEAK ENTIDADES ORGANIZADORAS 2024

30

2024

14-25
URRIA
OCTUBRE

EUROPAKO ASTEA
SEMANA EUROPEA

KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA



2024

★ ★ ★ ★ ★
ASTEZALEAK
2024
EUSKALIT



ASTEZALEAK 2024 ENTIDADES COLABORADORAS



30

2024

14-25
URRIA
OCTUBRE



EUROPAKO ASTEA
SEMANA EUROPEA

KUDEAKETA AURRERATUA
GESTIÓN AVANZADA

ZABALTZEN LAGUNDU GAITZAZU! AYÚDANOS A DIFUNDIR



#SemanaEuropea24 /
#EuropakoAstea24

EKITALDIEN PROGRAMA OSOA / PROGRAMA COMPLETO DE
ACTOS

www.euskalit.net/semana/programa.php

aclima
Basque Environment Cluster



ACICAE

AFM
CLUSTER
FOR ADVANCED & DIGITAL
MANUFACTURING

**BASQUE
FOOD
CLUSTER** +

BHC
BASQUE HEALTH CLUSTER

BUILD:INN
BASQUE CONSTRUCTION CLUSTER


CLÚSTER VASCO DE
FUNDICIÓN Y FORJA
Basque Foundry & Forging Cluster

Cluster Energía
BASQUE ENERGY CLUSTER


CLUSTERPAPEL
Asociación Cluster del Papel de Euskadi

 **Foro Marítimo Vasco**
Euskadiko Itsas Klusterra

GAIA
INDUSTRIA DE CONOCIMIENTO
Y TECNOLOGÍA APLICADA

Habic Habitat & Contract Cluster

hegan 
basque aerospace cluster

 **MAFEX**

 **mlc-its-euskadi**
clúster de movilidad y logística
mugikortasun eta logistika klusterra

 **SIDEREX**
ASOCIACIÓN CLÚSTER DE SIDERURGIA
CLUSTER ASSOCIATION OF STEELWORKS

EGITARAUA

Presentación de la jornada. La incorporación de los ODS en el sector privado empresarial a través de las Organizaciones Dinamizadoras de Clústeres (ODC).

Marco ODS, estrategia junto a Lehendakaritza y el Grupo de Trabajo Clústeres ODC, SPRI y EUSKALIT.

Sostenibilidad, agenda 2030 y competitividad de las organizaciones: situación a nivel de Euskadi e internacional.

Mesa redonda y casos prácticos de implementación los ODS en los Clústeres: experiencias y lecciones aprendidas.

Cierre y siguientes pasos.





MARCO ODS, ESTRATEGIA JUNTO A LEHENDAKARITZA Y EL GRUPO DE TRABAJO CLÚSTERES ODC, SPRI Y EUSKALIT

IMPULSO SIGNIFICATIVO de la Agenda 2030 y de los ODS en las empresas y organizaciones.

1. Desarrollo de un: *Marco para la incorporación de los ODS en la gestión de empresas y organizaciones*

- Sencillo
- Coherente
- Progresivo
- Transversal
- Gestionable
- Impulso autónomo o apoyo externo





KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



Kontratu Soziala
2030 Agenda
Euskadi Basque Country

Euskadi, auzolana, bien común

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

PILOTOS





<https://www.2030agenda-prest.euskadi.eus/>

Marco
descargable



 ACCESO ORGANIZACIONES

 MARCO PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS ODS EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

17 OBJETIVOS PARA LAS PERSONAS Y PARA EL PLANETA

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

En línea con la Agenda 2030 vasca, la **Secretaría General de Transición Social y Agenda 2030** ha desarrollado junto a EUSKALIT, un marco para la incorporación de los ODS en la gestión de las empresas y organizaciones y una serie de apoyos para avanzar.

El **MARCO PARA LOS ODS** se ofrece como una herramienta para la reflexión, el diagnóstico y la mejora de cualquier tipo de organización que quiera apostar por el desarrollo sostenible a través del compromiso con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Es, por lo tanto, una **HERRAMIENTA DE TRABAJO** que cada organización debe adaptar a sus propias circunstancias, intereses y necesidades. Y debe entenderse como un marco amplio y global para cualquier tipo de empresa, entidad o institución. El objetivo es ofrecer un **MÉTODO** para poder analizar el nivel de **alineamiento de nuestro sistema de gestión con los ODS** y bajo la óptica del desarrollo sostenible. Se parte de la premisa de que la apuesta por la Agenda 2030 no consiste en la realización de acciones puntuales e indirectamente relacionadas con la actividad de la organización, sino que se precisa de una **reflexión estructurada desde todos los ámbitos de la gestión** de una organización. El Marco para los ODS se estructura en torno a una serie de **preguntas en diferentes ámbitos que se debieran tener en cuenta a la hora de incorporar los ODS** como un elemento clave de nuestro sistema de gestión; buscando no solo un compromiso real, sino efectivo y orientado a **RESULTADOS**.

El listado oficial de ODS propuesto por Naciones Unidas recoge un total de 17 objetivos. En los últimos tiempos existen diversas iniciativas que promueven la incorporación del ODS número 18 bajo diferentes premisas. Este Marco considera el listado global de 18 ODS añadiendo el definido como "Diversidad lingüística y cultural" y que ha sido incorporado a la "Agenda Euskadi Basque Country 2030" por iniciativa del Gobierno Vasco.



Marco para la incorporación de los ODS en la gestión de las empresas y organizaciones

Promueve



Colaboran





Inicio

Salir

MARIA PROBANDO

Euskera

1. AUTOEVALUACIÓN

2. PLAN DE MEJORA

3. INFORME GRÁFICO

4. INFORME GLOBAL

COMPLETAR EL AUTODIAGNÓSTICO: Haz clic en el botón para escribir las referencias internas o valorar el grado de avance en cada una de las preguntas.

CUMPLIMENTADO:
%98.5 (67/68)
Valoraciones pendientes: 2



DESCARGAR AUTOEVALUACIÓN

ESTRATEGIA

CLIENTES

PERSONAS

SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE

INNOVACIÓN

IMPACTO-RESULTADOS

Una organización comprometida con el desarrollo sostenible y los ODS debe contar con dinámicas y herramientas que le permitan conocer los Objetivos de Desarrollo Sostenible, contar con información que le posibilite identificar su posible impacto; así como contar con procesos o dinámicas de trabajo adecuadas para formular objetivos alineados con los ODS y desplegarlos al conjunto de la organización.

NIVELES DE AVANCE EN LA GESTIÓN

0 - No. No hay ninguna experiencia hasta la fecha.

1 - De forma puntual. Hay alguna experiencia puntual o aislada. De forma no planificada ni sistemática.

2 - Sí. De forma sistemática. Se da respuesta de una forma sistemática, planificada y estructurada.

3 - Sí. Plenamente desarrollado e integrado en la gestión. Además de ser una actuación sistemática, planificada y estructurada, las mejoras incorporadas hacen que la práctica sea considerada una referencia.

PREGUNTAS A REFLEXIONAR

Reflexionar sobre la existencia de evidencias y posibles acciones de futuro. Niveles: 0=No; 1=Puntual; 2=Sistemático; 3=Muy desarrollado

0 1 2 3

REFERENCIAS INTERNAS

(Preferentemente en caso de puntuación > 1)
Prácticas habituales: sistemáticas no documentadas
Ejemplos: aplicaciones concretas
Documentos: procesos, planes, procedimientos, guías
Mediciones: indicadores, evaluaciones, análisis, ...

POSIBLES ACCIONES A FUTURO

Indicar posibles iniciativas que se pudieran poner en marcha para avanzar en el ámbito de cada pregunta.

VERDE/ROJO = Pasado / no pasado al Plan de Mejora /

Reescribir

Eliminar

1. ¿Se conocen en la organización los ODS?, ¿Se dispone de información o se ha recibido formación para su conocimiento?

0 1 2 3

1. ggggbnsgsihncxvm (592_marco_ods_mga.pdf)

+ Nueva referencia

1. ene estrategia hay que hacer algo

+ Nueva acción

2. ¿Existe información y se gestiona sobre el impacto positivo o negativo de la organización en su entorno y sobre las causas y efectos de dichos impactos?

0 1 2 3

1. ggggbnsgsihncxvm

+ Nueva referencia

+ Nueva acción

3. ¿Cuenta la organización con algún sistema de vigilancia que permita identificar los retos actuales y futuros en materia de desarrollo sostenible?

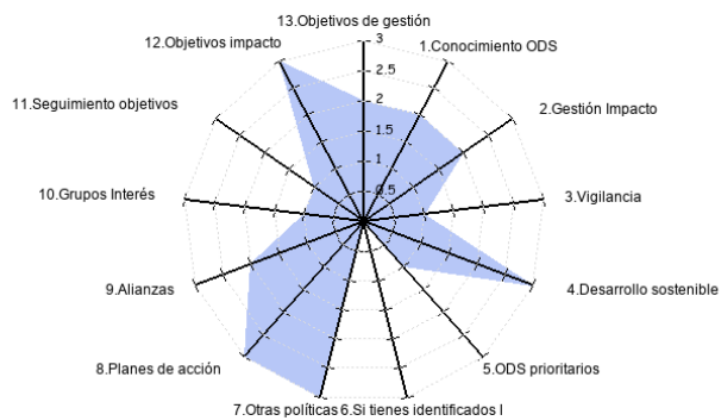
0 1 2 3

1. ggggbnsgsihncxvm

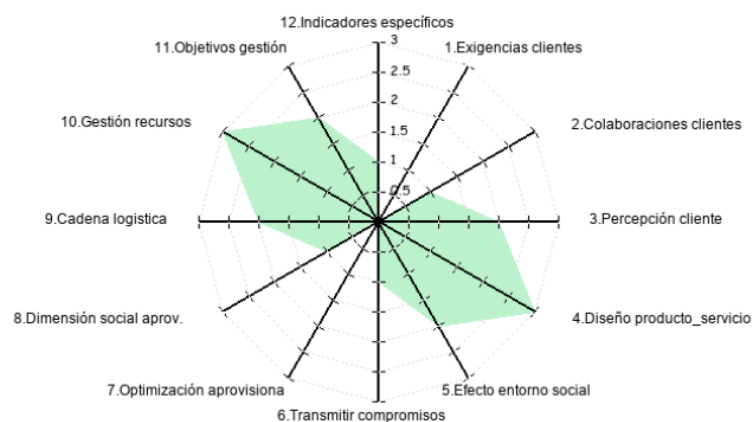
+ Nueva referencia

+ Nueva acción

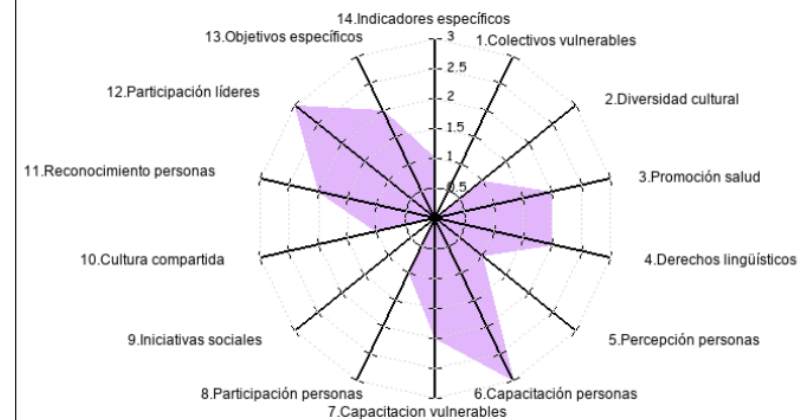
ESTRATEGIA



CLIENTES



PERSONAS



SOCIEDAD y MEDIO AMBIENTE



INNOVACIÓN

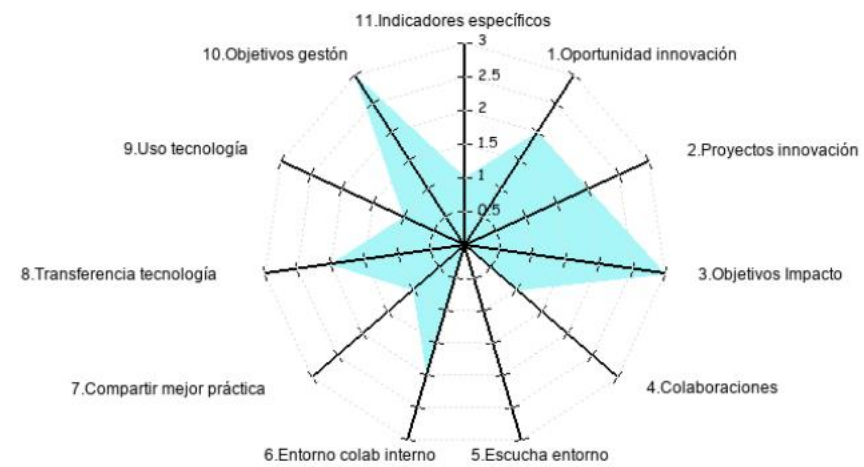
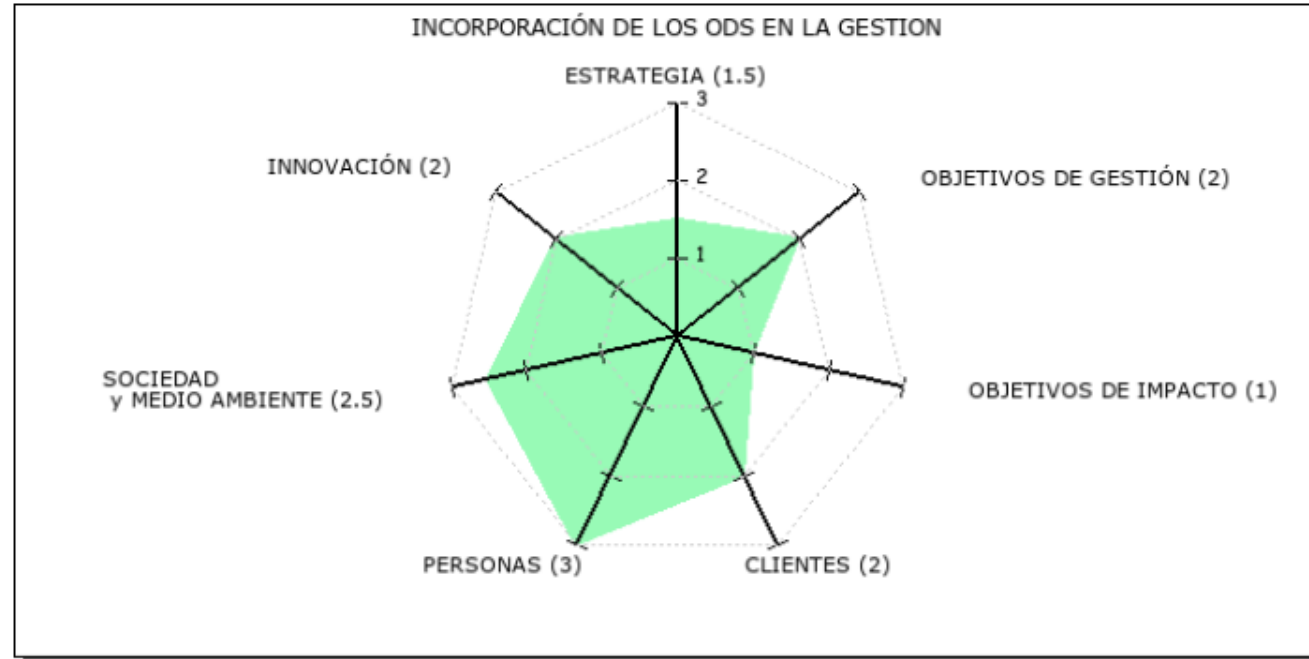


GRÁFICO GLOBAL DE SITUACIÓN



ODS PRIORITARIOS SELECCIONADOS POR LA ORGANIZACIÓN



ODS EN LOS QUE LA ORGANIZACIÓN TIENE IDENTIFICADOS OBJETIVOS





PLAN DE MEJORA

LISTADO TOTAL DE POSIBLES ACCIONES SELECCIONADAS

Aparecen todas aquellas acciones seleccionadas en la Autoevaluación en los 6 elementos (Estrategia, Clientes, Personas, Sociedad y medio ambiente, Innovación e Impactos).
Seleccionar el nivel de prioridad (Alta, Media, Baja) para llevarlas a cabo. ATENCIÓN: Las acciones se irán ordenando automáticamente, apareciendo las de prioridad Alta las primeras.

ELEMENTO	ASPECTOS ELEGIDOS PARA EL PLAN DE MEJORA		Indicar posibles iniciativas que se pudieran poner en marcha para avanzar en el ámbito de cada pregunta.	PRIORIDAD Valorar: importancia, viabilidad (facilidad/rapidez), eficiencia (esfuerzo/beneficio)
ESTRATEGIA	¿Se conocen en la organización los ODS?, ¿Se dispone de información o se ha recibido formación para su conocimiento?		ene estrategia hay que hacer algo  	☐ Baja ☐ Media ☒ Alta
PERSONAS	¿Cuenta la organización con criterios y prácticas para la incorporación de personas de colectivos en situaciones de desigualdad o vulnerabilidad?		Diario VISITA: Recuerda leer el día antes los puntos a tener en cuenta, y enviármelo completado a la mayor brevedad tras terminar esta fase. También te recuerdo que deberás informarme de cualquier situación que se pueda dar y que no esté recogida como tal en el proceso de  	☐ Baja ☒ Media ☐ Alta
PERSONAS	¿Fomenta la organización la formación y la capacitación de las personas en materia de desarrollo sostenible?		VBGHGFNVC BV  	☒ Baja ☐ Media ☐ Alta
PERSONAS	¿Refleja la cultura compartida por todas las personas de la organización el compromiso con los principios del desarrollo sostenible?		GDFVBDCC 	☐ Baja ☒ Media ☐ Alta
INNOVACIÓN	¿Se tienen en cuenta variables relacionadas con la apuesta de la organización por el desarrollo sostenible y los ODS, a la hora de identificar oportunidades de innovación o mejora?		<i>hacer la reflexin</i>  	☐ Baja ☐ Media ☒ Alta
ELEMENTO	OBJETIVOS ELEGIDOS PARA EL PLAN DE MEJORA	Tipo	Indicar posibles iniciativas que se pudieran poner en marcha para avanzar en el ámbito de cada pregunta.	PRIORIDAD Valorar: importancia, viabilidad (facilidad/rapidez), eficiencia (esfuerzo/beneficio)
IMPACTO-RESULTADOS	objetivo 2	GESTIÓN	ampliar las actividades que medimos, para llegar a hacerlo en el 100% de nuestra actividad 	☐ Baja ☒ Media ☐ Alta
IMPACTO-RESULTADOS	Ser referente para colectivos en riesgo de exclusión	IMPACTO	Hablar con asociaciones de colectivos para darnos a conocer 	☒ Baja ☐ Media ☐ Alta

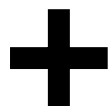
2. CLUB ODS – GESTIÓN AVANZADA



- **Objetivo:** Crear un grupo de personas con conocimientos en ODS y en gestión de organizaciones que ayude en el despliegue de este enfoque en sus propias organizaciones y les capacite también para poder apoyar a otras organizaciones y aprender de las mismas.
- **Lanzamiento:** 25 de mayo 2023
- **Primer Reciclaje:** 29 de octubre 2024

3. OTROS PROYECTOS VINCULADOS:

KUDEAKETA AURRERATUA
EUSKALIT
GESTIÓN AVANZADA



Sareen sarea
Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala
Tercer Sector Social de Euskadi

Agenda 2030
compromiso de Euskadi



Osakidetza



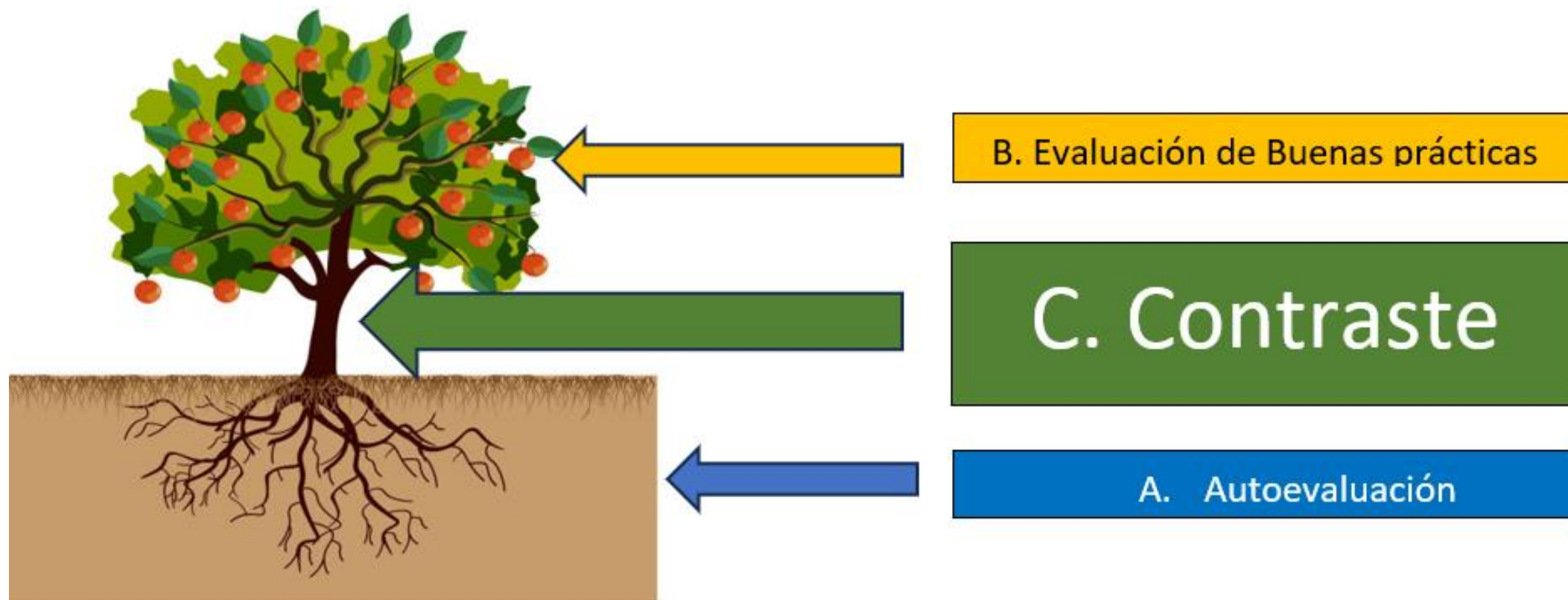
Fabrika



4. ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y RECONOCIMIENTO



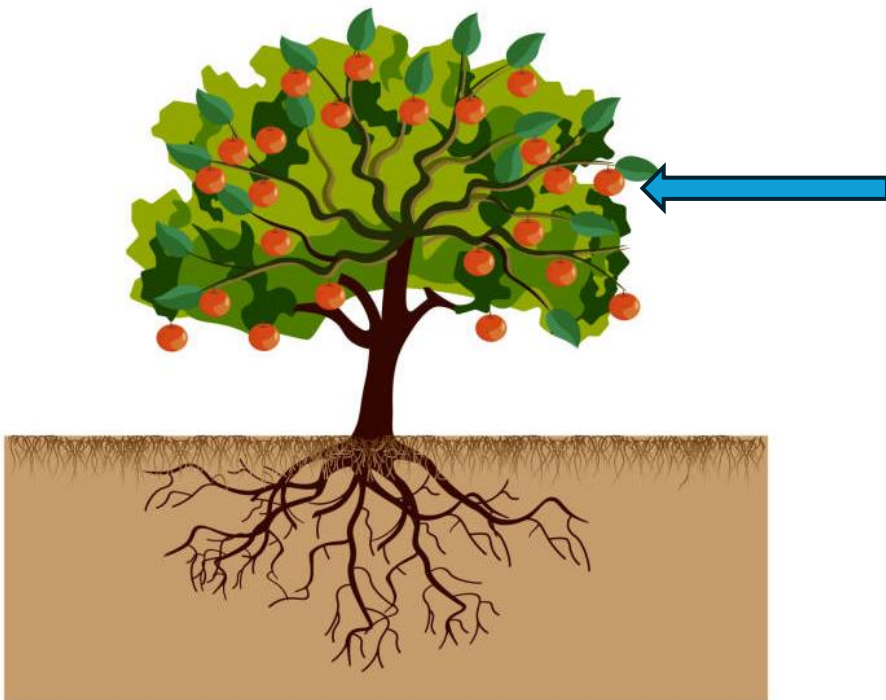
Lanzamiento: Semana Europea, 16 de octubre





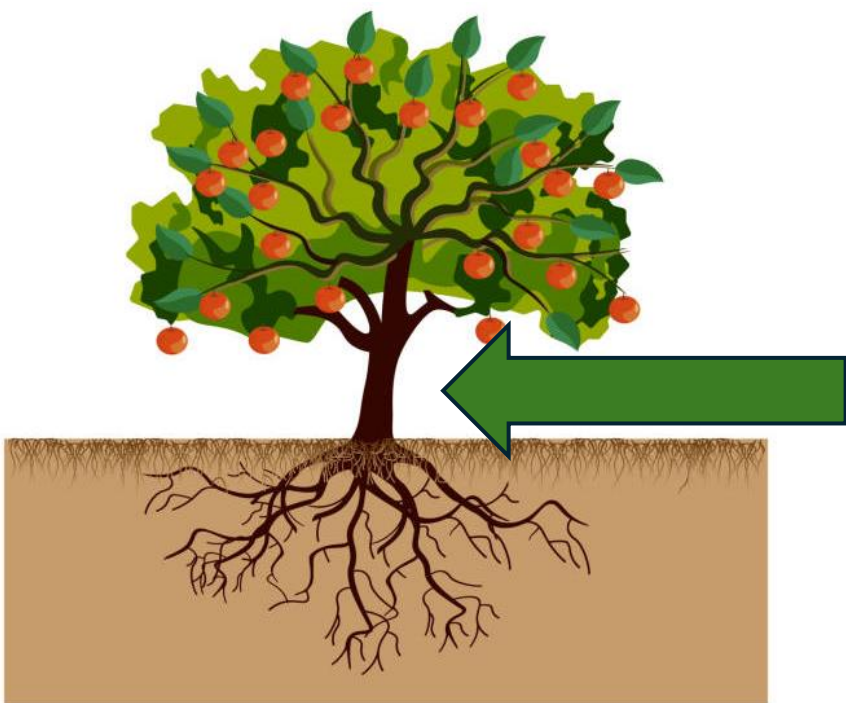
Autoevaluaciones

REQUISITOS	ACCIONES
Autoevaluación en una plataforma web	Formato básico , lectura de cada apartado y un posicionamiento según los cuatro niveles de avance planteados. Conocería los elementos a contemplar y dispondría de una manera rápida de un primer perfil de avance.
Autónoma y libre para las organizaciones	Formato completo , incluiría, además, la identificación de las actividades que realiza la organización en esos ámbitos y que “respaldan” el nivel de avance identificado, pudiendo incorporar documentaciones, Plan de Acción que confeccione durante la autoevaluación y se consideren prioritarios por parte de la organización.



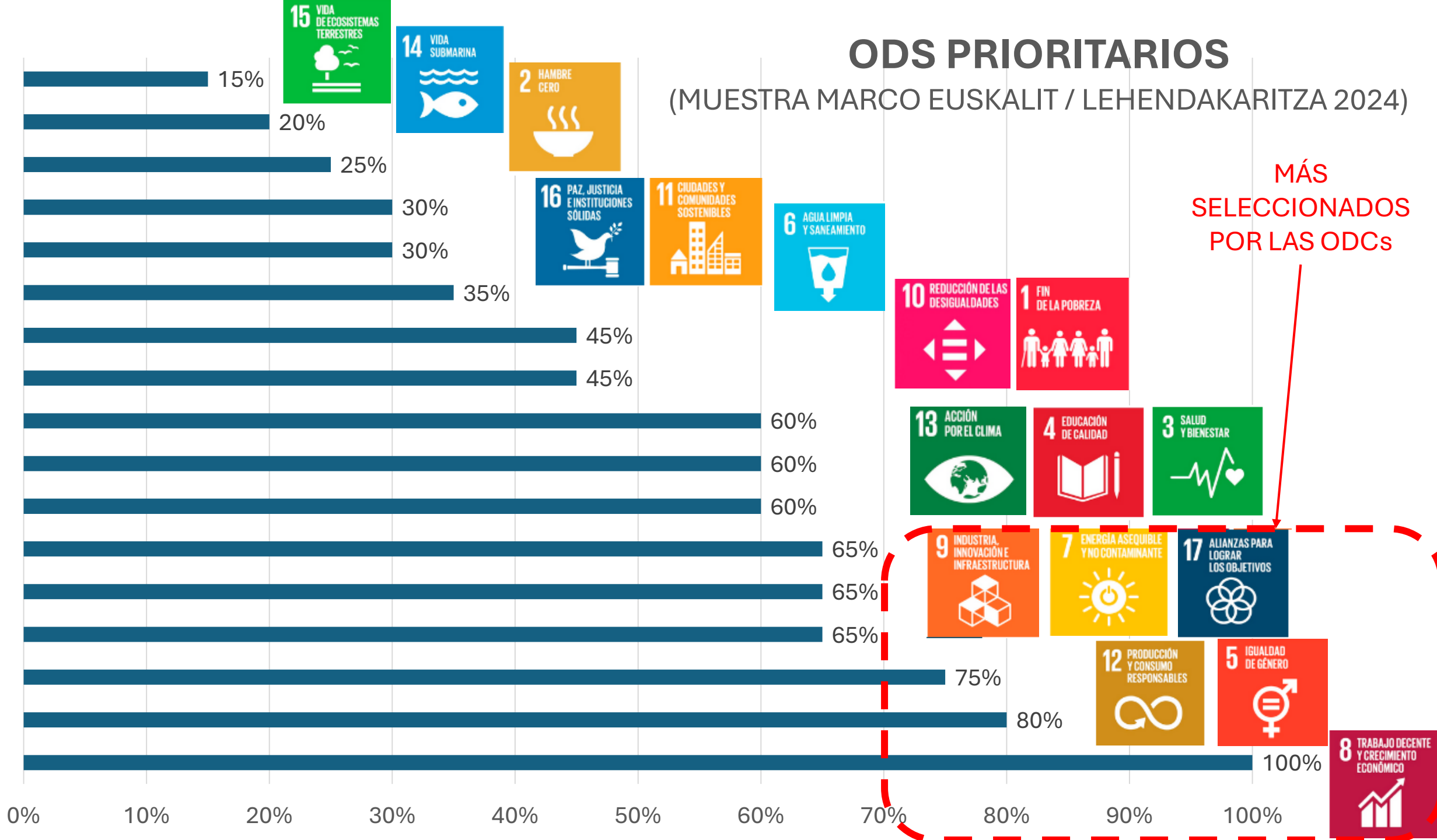
Evaluaciones de Buenas prácticas

REQUISITOS	ACCIONES
Primera etapa: La organización realiza una Autoevaluación (Formato completo)	Segunda etapa: El Jurado revisará la Autoevaluación valorando que la organización disponga de un nivel de avance equilibrado en los Elementos del MIG-ODS.
Y documento donde presenta la Buena Práctica (2 hojas con una estructura y resultados e impacto)	A continuación, valorará la Buena práctica (destacando puntos fuertes y áreas de mejora) teniendo en cuenta: - La robustez de la Buena práctica: vinculación con la estrategia, ciclos de mejora, despliegue de la misma, etc. - Los resultados y el impacto de la Buena práctica: alcance de la misma, resultados sobresalientes sostenidos, etc.



Contrastes

REQUISITOS	ACCIONES
Primera parte: La organización realiza una Autoevaluación (Formato completo)	Segunda parte: El Contraste. Reunión de una mañana entre el equipo de dirección de una organización (con la posibilidad de incorporar a otras personas) y el equipo de contraste (2-3 personas del Club de Evaluación ODS).
Y un documento con Información general sobre la organización (2 hojas)	Se pondrá en común la Autoevaluación, el nivel de avance y el Plan de Acción realizado previamente por la organización y se irán planteando preguntas y aportaciones que ayuden a clarificar y a ayudar a que la organización pueda priorizar las principales áreas para seguir avanzando, ver indicadores y contrastar experiencias con personas expertas e independientes.



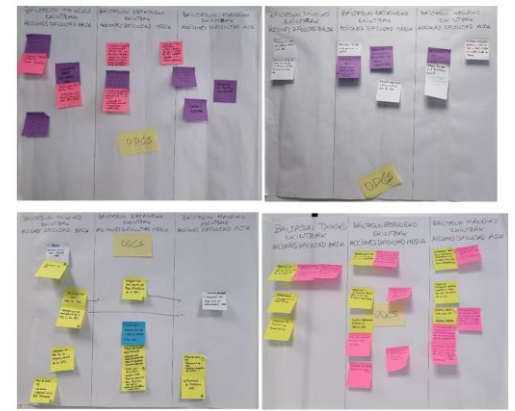
2023 eta 2024ko lana



KONTZEPTU TEORIKOAK

- Contexto de Nuevo paradigma de generación de valor empresarial y motivaciones de integrar la sostenibilidad en los modelos empresariales.
- Alianzas multi actor propuestas por Lehendakaritza (4+1 ejes) para avanzar los ODS.
- Taxonomías, requerimientos normativos, ODS y Agenda 2030.
- Oportunidades en esa convergencia y Planes de acción de las ODCs en el impulso de los ODS.
- Alineamiento y compatibilidad de diferentes enfoques.
- Marco ODS.
- Club ODS.

KONTZEPTU PRAKTIKOAK



- Dinámica nº1: Acciones para avanzar como ODC - Alineación con los ODS.
- Dinámica nº2: Situación de las empresas del sector – Capilarizar los ODS.
- Dinámica nº3: Acciones para que las empresas de las ODC avancen - Pensar en clave ODS desde el inicio. Hacer labor extramuros con las políticas públicas.
- Dinámica nº4: Acordar niveles de avance de las ODCs en el impulso de los ODS.

KONTZEPTU TEORIKOAK

KONTZEPTU PRAKTIKOAK

PRAKTIKA ONAK

Habic , Basque Food Cluster, Clúster Papel, Gaia...

Intramuro: internalizar en la cadena de valor.

- Transformación de procesos
- Transformación cultural
- Cómo hacer que las empresas perciban que los ODS no son algo coyuntural
- Facilitar marcos y herramientas de apoyo.
- Trabajar sobre el modelo de negocio, trabajar en un modelo de gestión sostenible y confiable.
- Mostrar la relación entre la responsabilidad social y los ODS.
- En las empresas grandes: ESG.

Extramuro: correlación entre administración y empresas para construir los escenarios relacionados con medioambiente, legalidad...

- Cómo ayudar a que las empresas y la administración hablen
- Cómo apoyar para que los ODS ayuden a licitar mejor y a generar negocio
- Cómo evidenciar la compatibilidad de ESG (grandes empresas) con ODS: ESG hacia dentro y ODS hacia fuera
- Visibilizar el impacto y trabajo en ODS.

CUESTIONARIOS SOBRE EL DESARROLLO DE LOS ODS EN...



las ODC



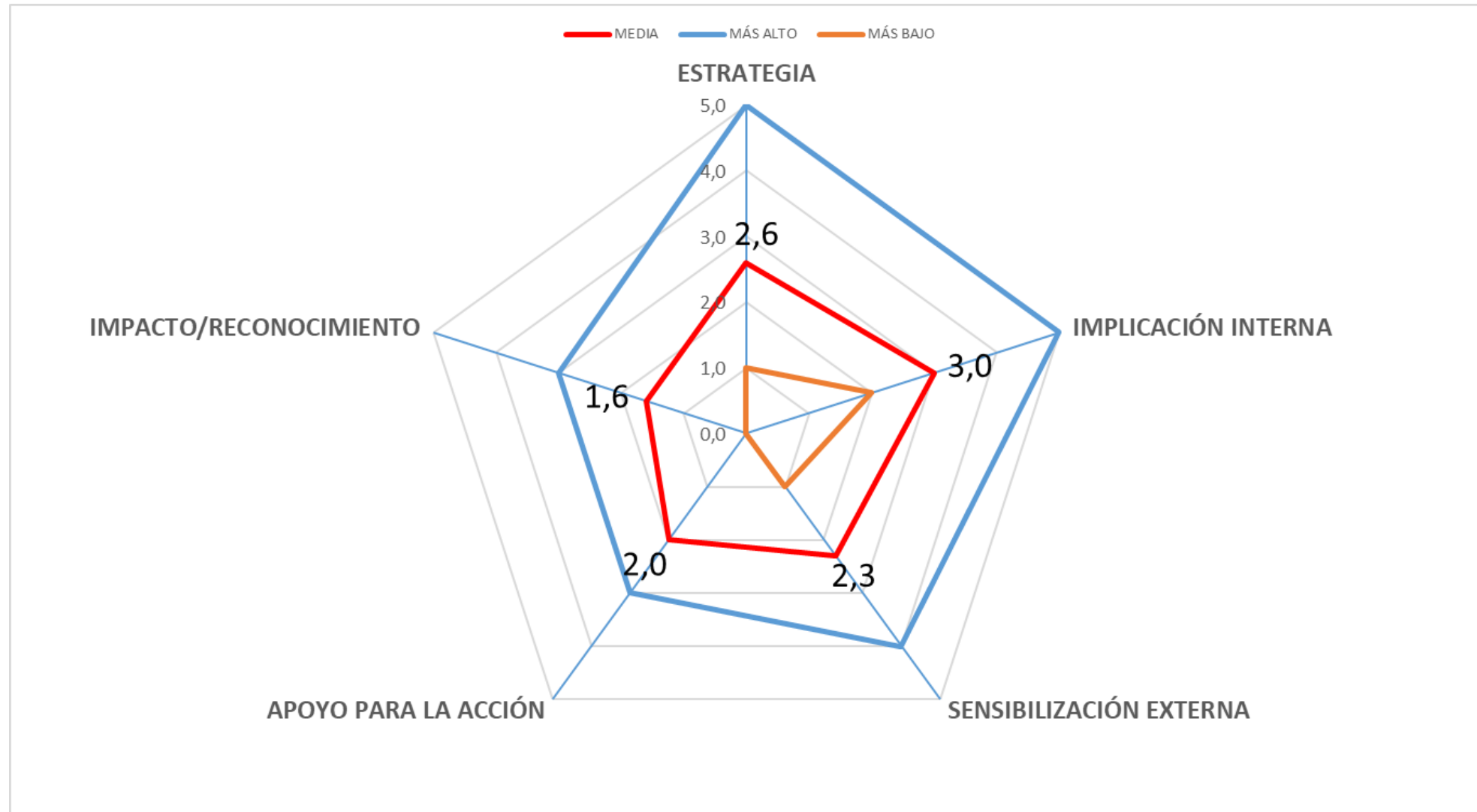
las empresas asociadas



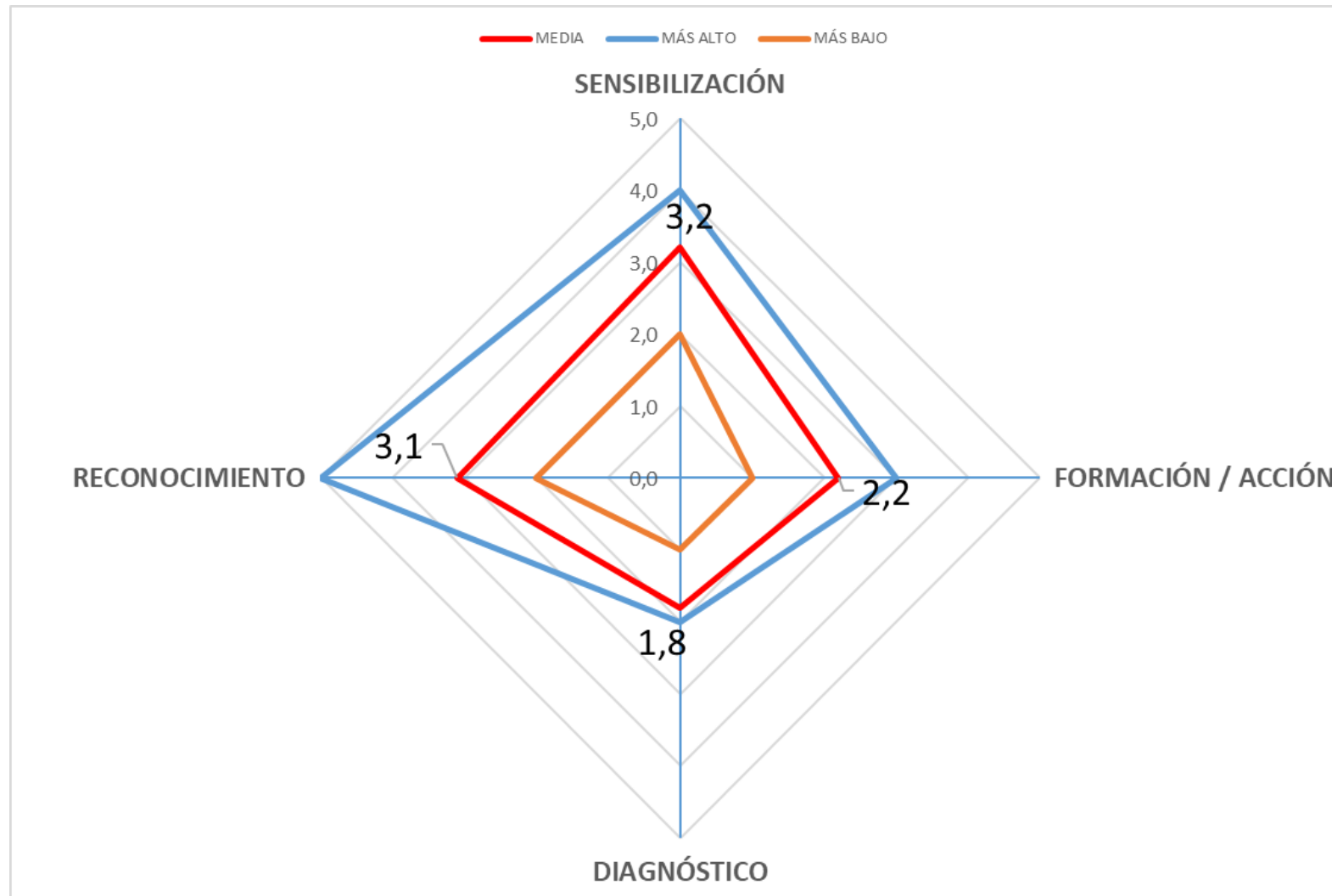
ÁMBITOS	GUÍA DE AVANCE DE LA ODC PARA AVANZAR EN LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN SU GESTIÓN INTERNA Y EN SU ACCIÓN EXTERNA BUENAS PRÁCTICAS PARA AVANZAR DEL NIVEL 1 A NIVEL 5				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
ESTRATEGIA	La ODC ha consensuado la necesidad de los ODS como elemento de competitividad.	La ODC ha identificado los Retos del PEC (Plan Estratégico del Clúster) y actuaciones del PAC (Plan de Actuación Clúster) que están alineados con los ODS .	Se ha definido un sistema de gestión (que contempla elementos como ESG, plan de sostenibilidad, RSC u otros marcos de normativos o de reporte); se cuenta con planes de acción específicos a corto, medio y largo plazo.	Se dispone de algunos indicadores asociados de impacto externo e interno relacionados con los resultados finales.	Los indicadores se han incorporado al Cuadro de Mando y están vinculados con el Plan Estratégico . Se realiza un seguimiento sistemático de los indicadores priorizados.
IMPLICACION INTERNA	Se han realizado acciones de formación interna con las personas trabajadoras de la ODC (las líderes y el resto del equipo). Están sensibilizadas y formadas sobre ODS.	Se ha consensuado una priorización de los ODS y metas prioritarios para la ODC .	Se dispone de grupos de trabajo internos en el que se abordan temas ODS (medición impacto ambiental, plan igualdad, eventos sostenibles, compra verde, plan de movilidad, descarbonización, transporte, plan formativo, política de contratación ...).	La ODC promueve entre las personas de su equipo la formación en gestión avanzada y participación en foros avanzados, iniciativas de evaluación y monitorización (por ejemplo, Club de evaluación de ODS).	Las personas de la ODC participan como evaluadoras en gestión avanzada y ODS .
SENSIBILIZACIÓN EXTERNA	La ODC realiza acciones de difusión entre las empresas asociadas en el ámbito de los ODS en su gestión.	La ODC realiza acciones de formación entre las empresas asociadas de cara a que hagan diagnóstico y proyectos posteriores e incorporen los ODS al día a día.	La ODC participa en foros de intercambio de buenas prácticas y comparte experiencias y casos de éxito entre empresas asociadas en estos foros, asambleas y en publicaciones.	La ODC dispone de un grupo de trabajo estable de empresas asociadas para el impulso de los ODS en el sector.	La ODC facilita el desarrollo de cuadros de mando o la identificación de indicadores relevantes en el sector para comparativa, implantación y mapeo de lo que hacen relacionado con su cadena de valor y ODS.
APOYO PARA LA ACCIÓN	La ODC ayuda a sus empresas asociadas en el diagnóstico de los ODS en su sistema de gestión.	La ODC ayuda en el análisis del grado de contribución de las empresas asociadas a los ODS y a la identificación de los ODS más prioritarios para el sector .	La ODC ayuda a las empresas asociadas en la implementación o en consecución de ayudas públicas para avanzar en la materia.	La ODC apoya en el reporting de las empresas asociadas (ESG, plan de sostenibilidad, RSC u otros marcos de normativos o de reporte).	La ODC anima y apoya a las empresas asociadas a que participen en esquemas de reconocimiento externo .
IMPACTO/ RECONOCIMIENTO	Existe un papel de alianza multiactor y planes de acción con otros agentes .	La ODC ha realizado un autodiagnóstico o diagnóstico guiado para la incorporación de los ODS.	La ODC hace un descargo genérico de los indicadores concretos de contribución de su Estrategia y Plan Actuación a los ODS.	La ODC explica los indicadores concretos de contribución de su Estrategia o Plan Actuación a los ODS a sus organizaciones asociadas .	La ODC se presenta a evaluación para obtener un reconocimiento externo relacionado con el impulso de los ODS.

ÁMBITOS	SITUACIÓN DE AVANCE DE LAS EMPRESAS ASOCIADAS A LA ODC EN FUNCIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS EN SU GESTIÓN BUENAS PRÁCTICAS PARA AVANZAR DEL NIVEL 1 A NIVEL 5				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
SENSIBILIZACIÓN	Hasta el 10% de las organizaciones asociadas por la ODC están sensibilizadas al respecto de ODS, sostenibilidad, economía circular y Agenda 2030.	Entre el 11 y 25% de las organizaciones asociadas por la ODC están sensibilizadas al respecto de ODS, sostenibilidad, economía circular y Agenda 2030.	Entre el 26 y 50% de las organizaciones asociadas por la ODC están sensibilizadas al respecto de ODS, sostenibilidad, economía circular y Agenda 2030.	Entre el 51 y 75% de las organizaciones asociadas por la ODC están sensibilizadas al respecto de ODS, sostenibilidad, economía circular y Agenda 2030.	Entre el 76 y 100% de las organizaciones asociadas por la ODC están sensibilizadas al respecto de ODS, sostenibilidad, economía circular y Agenda 2030.
FORMACIÓN/ ACCIÓN	Hasta el 10% de las organizaciones asociadas ha participado en acciones de difusión y formación en relación con la integración de los ODS prioritarios en la gestión o ha participado en acciones, iniciativas o proyectos transformadores relacionados con los ODS.	Entre el 11 y 25% de las organizaciones asociadas ha participado en acciones de difusión y formación en relación con la integración de los ODS prioritarios en la gestión o ha participado en acciones, iniciativas o proyectos transformadores relacionados con los ODS.	Entre el 26 y 50% de las organizaciones asociadas ha participado en acciones de difusión y formación en relación con la integración de los ODS prioritarios en la gestión o ha participado en acciones, iniciativas o proyectos transformadores relacionados con los ODS.	Entre el 51 y 75% de las organizaciones asociadas ha participado en acciones de difusión y formación en relación con la integración de los ODS prioritarios en la gestión o ha participado en acciones, iniciativas o proyectos transformadores relacionados con los ODS.	Entre el 76 y 100% de las organizaciones asociadas ha participado en acciones de difusión y formación en relación con la integración de los ODS prioritarios en la gestión o ha participado en acciones, iniciativas o proyectos transformadores relacionados con los ODS.
DIAGNÓSTICO	Hasta el 10% de las organizaciones asociadas ha realizado algún diagnóstico de gestión en base a los ODS y ha identificado objetivos prioritarios, establecido metas e indicadores que les permite realizar monitorización y seguimiento de los avances.	Entre el 11 y 25% de las organizaciones asociadas ha realizado algún diagnóstico de gestión en base a los ODS y ha identificado objetivos prioritarios, establecido metas e indicadores que les permite realizar monitorización y seguimiento de los avances.	Entre el 26 y 50% de las organizaciones asociadas ha realizado algún diagnóstico de gestión en base a los ODS y ha identificado objetivos prioritarios, establecido metas e indicadores que les permite realizar monitorización y seguimiento de los avances.	Entre el 51 y 75% de las organizaciones asociadas ha realizado algún diagnóstico de gestión en base a los ODS y ha identificado objetivos prioritarios, establecido metas e indicadores que les permite realizar monitorización y seguimiento de los avances.	Entre el 76 y 100% de las organizaciones asociadas ha realizado algún diagnóstico de gestión en base a los ODS y ha identificado objetivos prioritarios, establecido metas e indicadores que les permite realizar monitorización y seguimiento de los avances.
RECONOCIMIENTO	Hasta el 10% de las organizaciones asociadas ha participado de manera voluntaria en esquemas de reconocimiento externo o cuenta con alguna certificación relacionada con los ODS (por ejemplo, EMAS, ISO 9001, 14001, 45001, Global compact, plan de igualdad, ecoeficiencia ...).	Entre el 11 y 25% de las organizaciones asociadas ha participado de manera voluntaria en esquemas de reconocimiento externo o cuenta con alguna certificación relacionada con los ODS (por ejemplo, EMAS, ISO 9001, 14001, 45001, Global compact, plan de igualdad, ecoeficiencia ...).	Entre el 26 y 50% de las organizaciones asociadas ha participado de manera voluntaria en esquemas de reconocimiento externo o cuenta con alguna certificación relacionada con los ODS (por ejemplo, EMAS, ISO 9001, 14001, 45001, Global compact, plan de igualdad, ecoeficiencia ...).	Entre el 51 y 75% de las organizaciones asociadas ha participado de manera voluntaria en esquemas de reconocimiento externo o cuenta con alguna certificación relacionada con los ODS (por ejemplo, EMAS, ISO 9001, 14001, 45001, Global compact, plan de igualdad, ecoeficiencia ...).	Entre el 76 y 100% de las organizaciones asociadas ha participado de manera voluntaria en esquemas de reconocimiento externo o cuenta con alguna certificación relacionada con los ODS (por ejemplo, EMAS, ISO 9001, 14001, 45001, Global compact, plan de igualdad, ecoeficiencia ...).

En la propia ODC



En las empresas asociadas



Sostenibilidad, agenda 2030 y competitividad de las organizaciones.

Estado del arte, situación a nivel Euskadi , estatal y Europeo

Javier Cortés Fernández

Euskalit

24 de octubre de 2024

Ponente : Javier Cortés Fernández



Experto internacional de más de 20 años de experiencia en la Agenda de Desarrollo Humano Sostenible Internacional, especializado en la construcción de alianzas para la colaboración público privada multi-actor en los procesos de localización de los ODS , los Acuerdos Climáticos y la movilización de Financiación para el Desarrollo de la Agenda 2030 en ciudades y territorios , así como en conectar procesos locales con agendas globales.

Economista con estudios de doctorado en desarrollo sostenible, máster en Dirección de Fundaciones, ambos por la Universidad Autónoma de Madrid y en Cooperación para el Desarrollo Sostenible por el Instituto Universitario Ortega y Gasset.

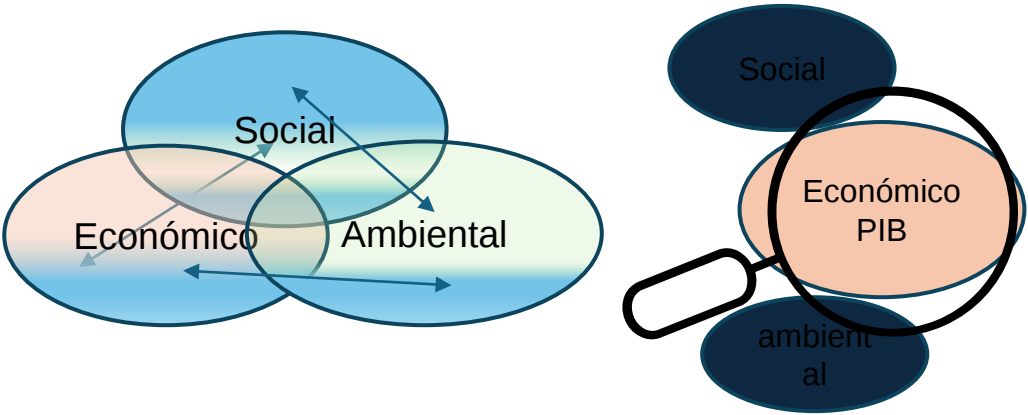
Actualmente es Fundador y socio de la Cooperativa de Conocimiento para alianzas público privadas en ciudades y territorios para la Agenda 2030 **Coop&Co** y Fundador del programa de e-learning de Sostenibilidad Corporativa para formar plantillas de empresas y a sus cuerpos técnico-directivos **LEAD Sostenibilidad**.

Ha desempeñado cargos de responsabilidad en instituciones del sistema multilateral de desarrollo como **Director de UN Global Compact para América Latina, Caribe y Norteamérica** en Nueva York desde 2013 hasta 2019, **Director de UN Global Compact Cities Programme** para Localización de ODS con sede Melbourne y Madrid de 2019 a 2020, así como un amplio recorrido como economista asesor senior en desarrollo humano sostenible y sector privado en el **Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación** apoyando en proyectos estratégicos desde 2005 a 2013, representando al Ministerio en grupos de trabajo de la OCDE y de la UE y experiencia en departamento financiero de empresas como Telefónica o Grupo PRISA.

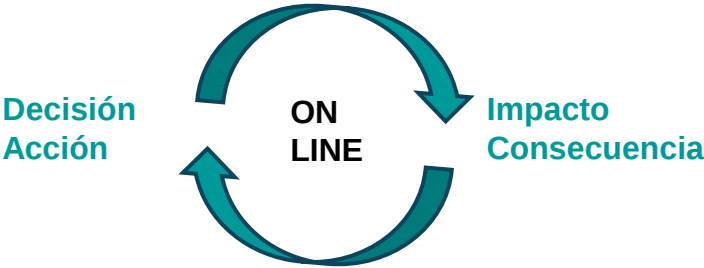
Ha sido ponente principal sobre desarrollo Sostenible y alianzas público privadas en Eventos Internacionales como el sector ministerial del **Mobile World Congress Barcelona 2018**, **Foro de Desarrollo Sostenible de la Comisión Económica de Naciones Unidas para América Latina 2017**, o en el Foro Empresarial de la Cumbre de la Nueva Agenda Urbana **Habitat III** en Quito 2016, y Foro Empresarial de **COP 24 en Katowice** 2018.

Docente en diversos másters como Universidad de Deusto, MIT para Chief Sustainability Officers CSO, ESCP Escuela Europea de Negocios o Tecnológica de Buenos Aires, además de co-autor de documentos como la Guía para la localización de la Agenda 2030 del Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030 y FEMP ,Diciembre 2020, o artículos sobre desarrollo sostenible de artículos en publicaciones de prestigio como "No vivimos una era de cambios, sino un cambio de era".- Javier Cortés. Revista de Pensamiento e historia . Hermes , Sabino Arana Fundazioa. 2021 Abendua nº 70. ISFN 1578-0058, entre otros.

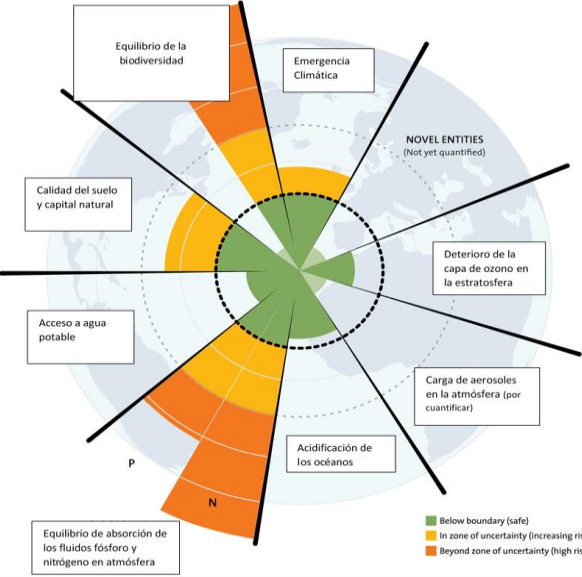
Límites al modelo de crecimiento lineal de corto plazo



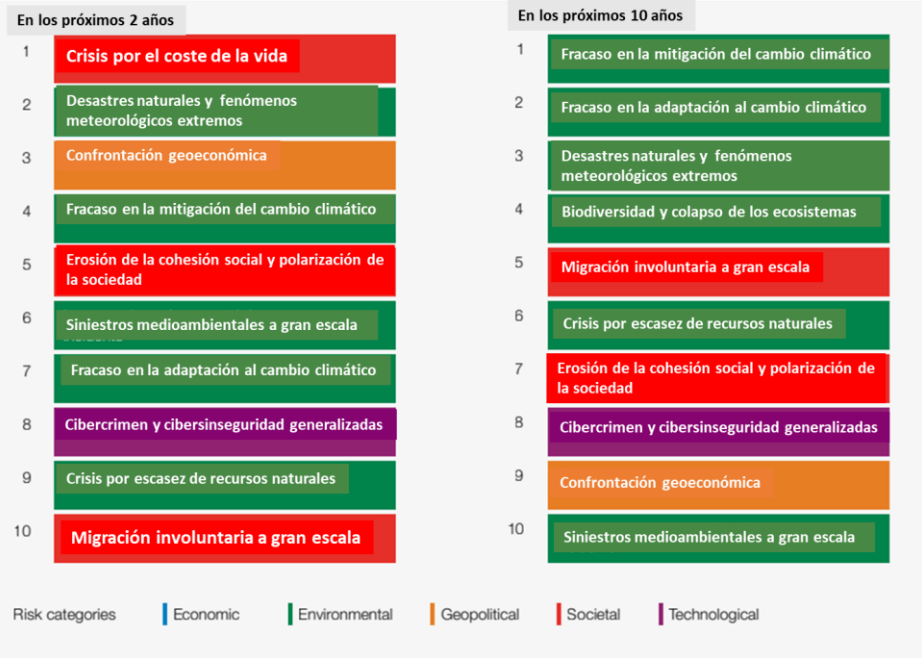
Éticos y cibernéticos



Medioambientales



Sociales



Fuente: J. Lokrantz/Azote based on Steffen et al. 2015. Röckstrom Resilience Center

AGENDA 2030 DE NACIONES UNIDAS: Objetivos de Desarrollo Sostenible



**FINANCING FOR
DEVELOPMENT**
13-16 JULY 2015 • ADDIS ABABA • ETHIOPIA
TIME FOR GLOBAL ACTION



LOCAL 2030
LOCALIZING THE SDGS



PARIS2015
UN CLIMATE CHANGE CONFERENCE
COP21•CMP11

 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

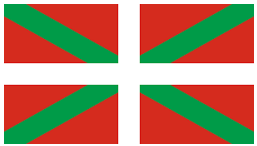


 **DÉCADA DE ACCIÓN**
2020-2030

SENDAI FRAMEWORK
FOR DISASTER RISK REDUCTION 2015-2030

Producción en colaboración con TROLLBACK & COMPANY | TheLocalizedSDGs.com | +31 20 608 1010
Para cualquier duda sobre la utilización por favor contactar con: info@trollback.com

Euskadi



De acuerdo con el estudio sobre empresas y sostenibilidad del Pacto Mundial realizado a 130 empresas vascas , integrado en una muestra de más de 2.500 empresas españolas



El Estudio del Barómetro Europeo de los ODS 2024, realizado en alianza por 10 redes europeas del Pacto Mundial de la ONU, entre las que se encuentra la Red Española, tiene por objetivo medir el grado de integración de los ODS en las estrategias empresariales del sector privado europeo. Para ello, se **ha contado la participación de 1.422 empresas**.





Algunas conclusiones del Estudio

Según el estudio es reseñable el conocimiento de este marco por parte de las entidades de Euskadi.

En concreto, **un 91% señala conocer los ODS, situándose 6 puntos por encima de la media nacional – y, de ellas, un 50% lo hace en profundidad**. Asimismo, el documento afirma que las compañías vascas han dado el paso del compromiso a la acción, pues un **95% realiza acciones en los ámbitos de los ODS, frente al 89% de las empresas del resto del país**.

“Tanto a nivel de conocimiento como de implementación, las empresas vascas destacan en el panorama global, así como por vincular la sostenibilidad a sus modelos de negocio”.

En cuanto al trabajo en este marco, gran parte de las compañías vascas ven oportunidades en la apuesta por la [sostenibilidad](#). De hecho, el documento expone que **un 59% de las entidades consultadas en Euskadi afirma que la integración de la sostenibilidad y los ODS ha impactado de forma positiva en sus resultados económicos**. Además, un **90% considera que existen ventajas competitivas en su implementación**, frente al 49% y 79% de las empresas a nivel nacional, respectivamente.



Algunas conclusiones del Barómetro

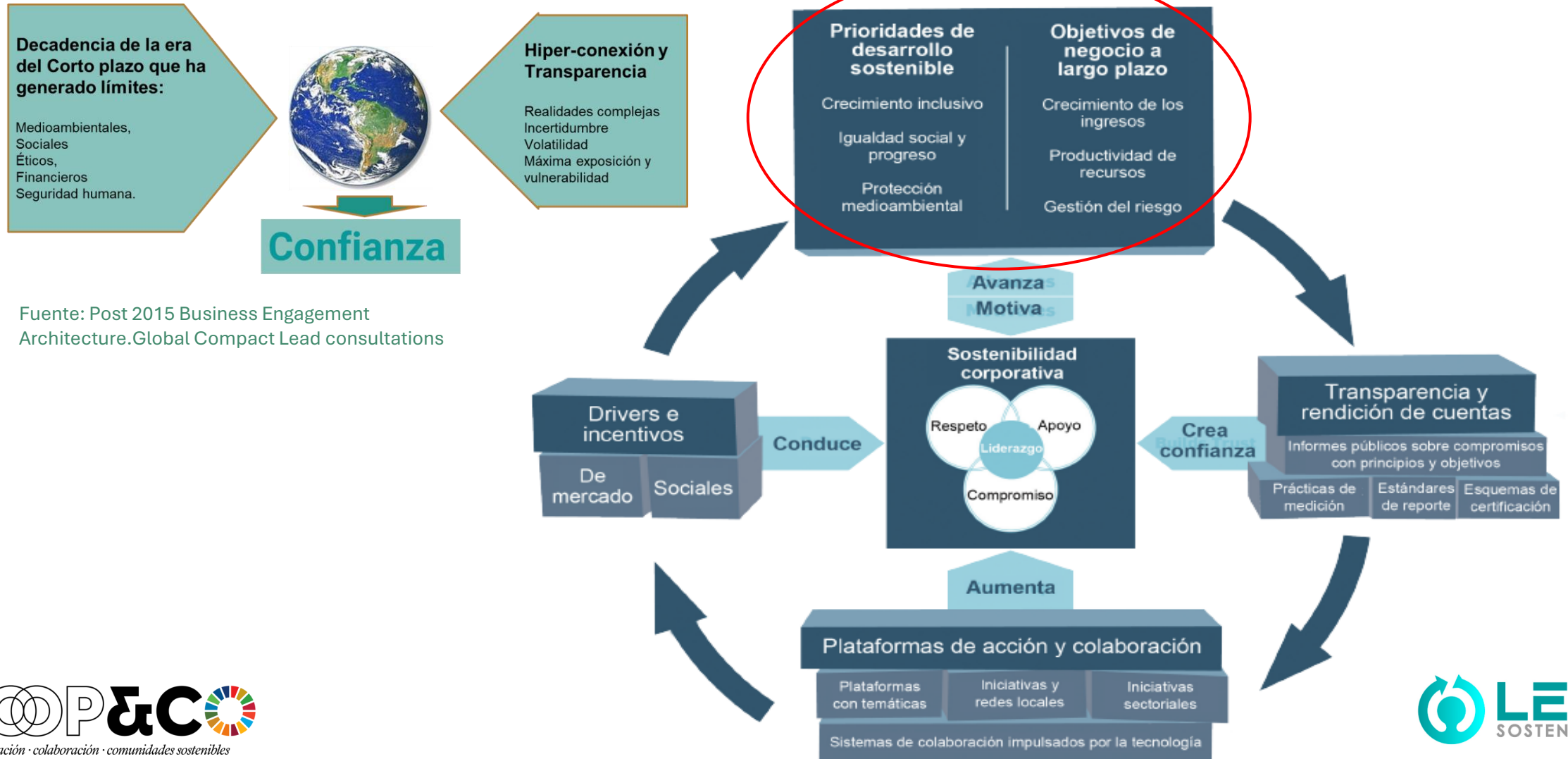
Según el barómetro presentado, **el 96% de las empresas europeas está familiarizada con los ODS, el 69% tiene un conocimiento profundo y un 59% ya ha integrado estos objetivos en sus estrategias de desarrollo sostenible. Sin embargo, aún es necesario más compromiso empresarial.**

El informe revela una creciente conciencia sobre los ODS y un avance notable en su integración, especialmente entre las grandes empresas, donde el 86% ya cuenta con una estrategia formal de sostenibilidad. Sin embargo, el estudio destaca una brecha significativa según el tamaño de las organizaciones. Solo el 41% de las microempresas han logrado integrar los ODS en su modelo de negocio, lo que subraya la urgencia de proporcionar más formación y apoyo en [sostenibilidad empresarial](#) a este sector.

Por otro lado, **el estudio identifica dos tendencias que definen la integración de los ODS en las empresas de la región.**

- En primer lugar, la alineación de las empresas con las normativas europeas. En las compañías sujetas a la [Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa \(CSRD\)](#), el 87% incluye compromisos explícitos con los ODS en sus informes.
- En segundo lugar, se observa un aumento de la percepción de la sostenibilidad como un valor competitivo. Según los datos recogidos el 58% de las empresas reportan un impacto positivo en su rendimiento económico, y el 42% ven en la sostenibilidad una ventaja competitiva frente a sus competidores.

NUEVO PARADIGMA DE GENERACIÓN DE VALOR

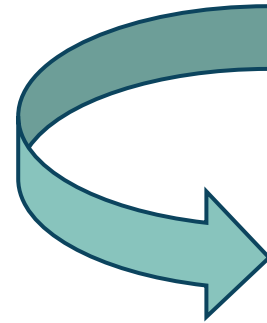


TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO EN LA NUEVA ERA: NUEVO PARADIGMA EMPRESARIAL



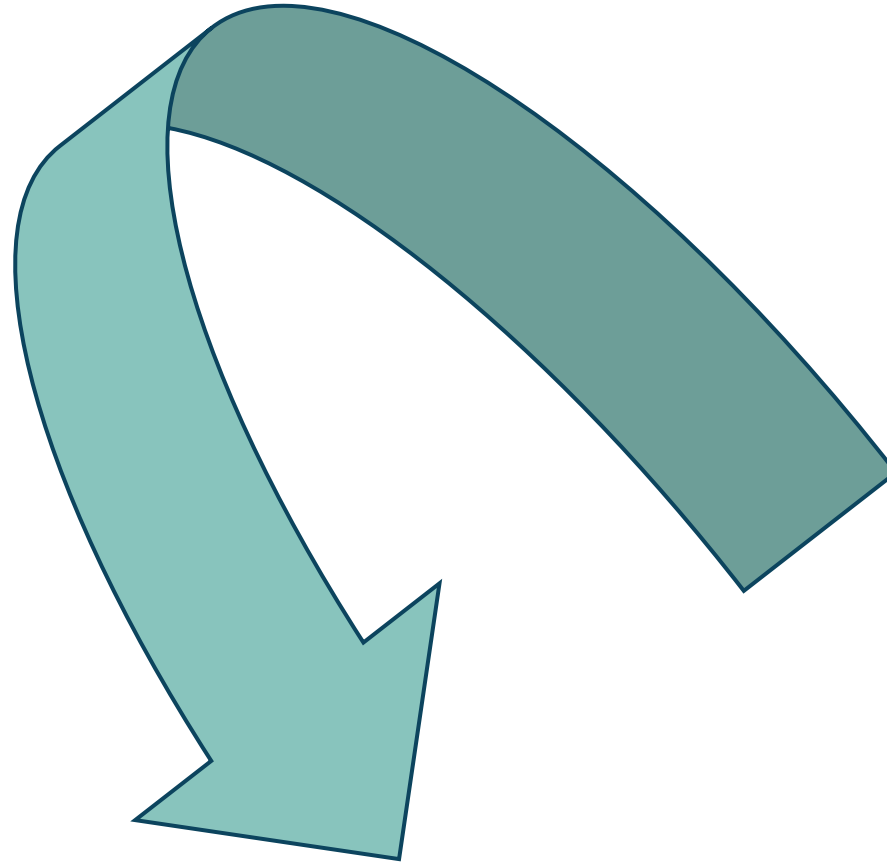
Para alinear el modelo de negocio con los Objetivos de desarrollo del contexto en el que opera y ser capaz de generar confianza es preciso que la empresa aborde una doble transformación

Intramuros a la empresa

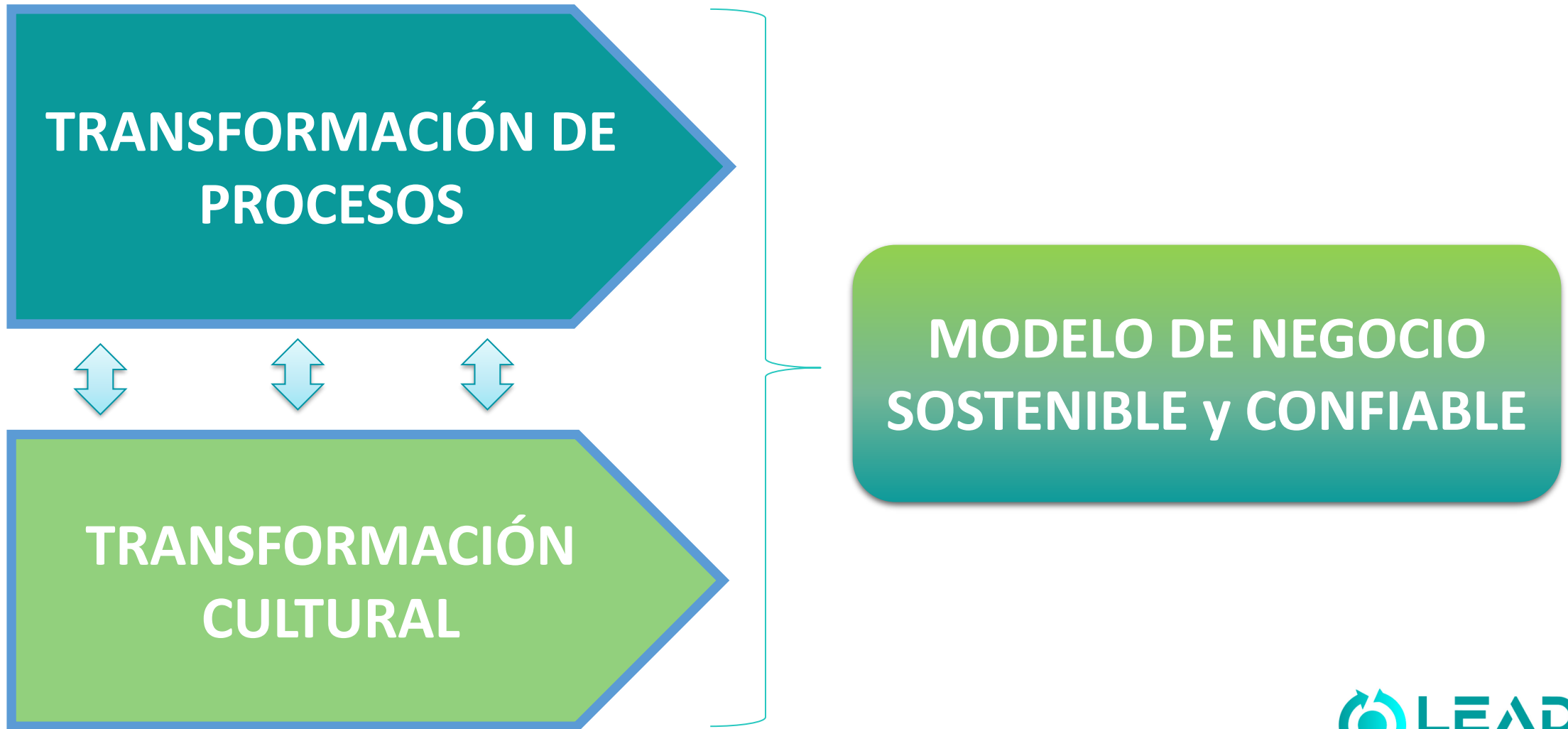


Extramuros a la empresa

TRANSFORMACIÓN INTRAMUROS



Transformación intramuros :¿De qué estamos hablando?



TRANSFORMACIÓN INTRAMUROS: Algunos procesos clave para Cultura y Procesos

Transversal a toda la cadena de valor: Algunos procesos clave para Cultura y Procesos

GOBIERNO
COPORATIVO

Visión, Misión,
Propósito, Valores
Códigos conducta,
éticos, Coherencia,
compliance, relación
multiactor

Formación,
Entornos laborales
motivadores, Liderazgo,
Innovación en
Sostenibilidad

GESTIÓN DE
PERSONAS Y
EQUIPOS

COMPRAS Y CADENA
DE SUMINISTRO

DESARROLLO DE
TECNOLOGÍA
PRODUCTOS
SOSTENIBLES

OPERACIONES
PROCESO
PRODUCTIVO

LOGÍSTICA INTERNA
Y EXTERNA

GESTIÓN DE
RECURSOS
HUMANOS

Circularidad
Huella ambiental
Condiciones laborales
DDHH

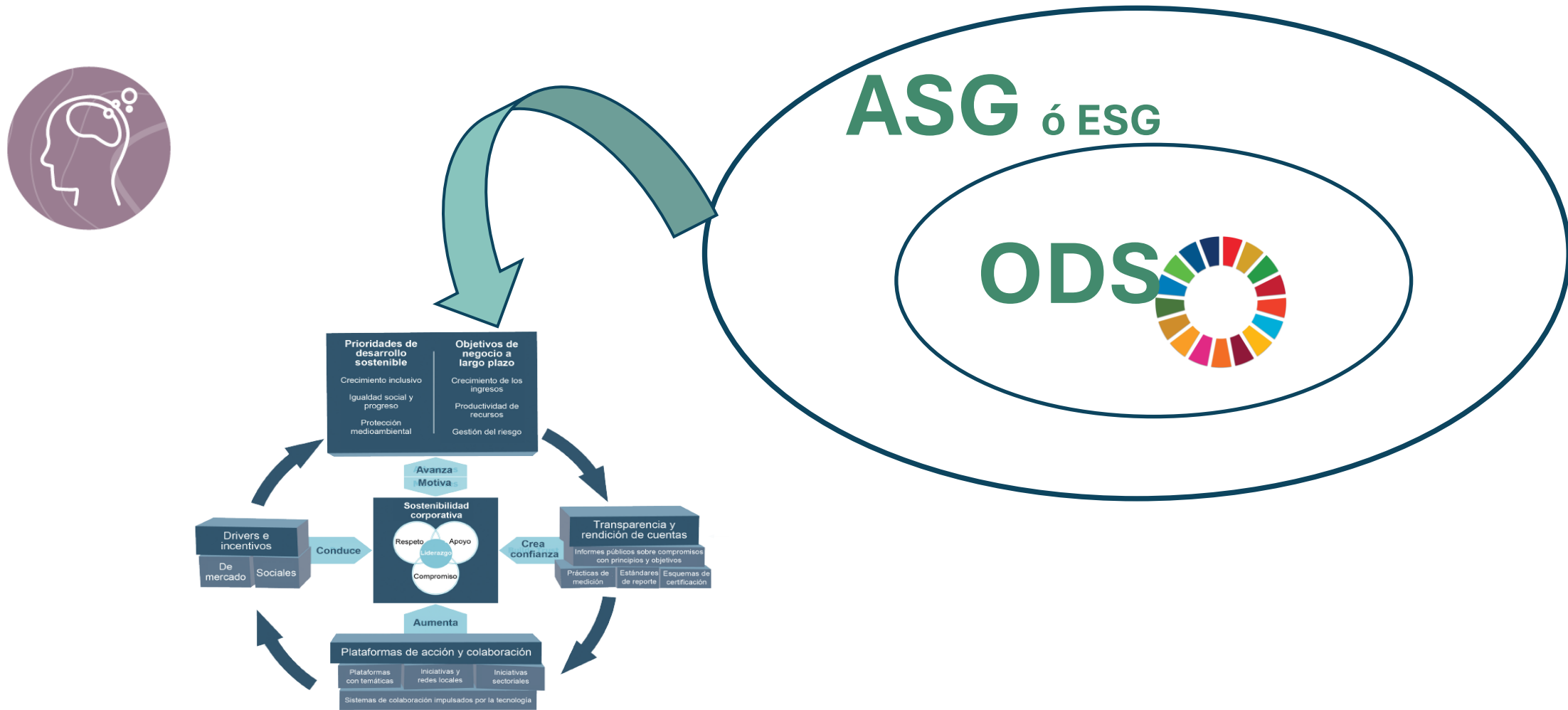
Ecodiseño
Análisis Ciclo Vida

Circularidad
Huella ambiental

Circularidad
Huella ambiental

Condiciones laborales
DDHH, Igualdad

PLAN DE SOSTENIBILIDAD.PASO 1: CONOCER EL BUSINESS CASE



5 PASOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE SOSTENIBILIDAD



1. CONOCER EL BUSINESS CASE DE LA SOSTENIBILIDAD : Los criterios ESG y los ODS



2. DIAGNÓSTICAR CULTURA CORPORATIVA Y PROCESOS : IMPACTOS , RIESGOS Y OPORTUNIDADES



3. ESTABLECER OBJETIVOS



4. INTEGRACIÓN



5. REPORTE Y COMUNICACIÓN

PLAN DE SOSTENIBILIDAD. PASO 2: DIAGNÓSTICO IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Acciones en Procesos:

- Mapear la cadena de valor para identificar las áreas de impacto
- Seleccionar indicadores y recopilar data.
- Identificar riesgos y riesgos y oportunidades

Acciones en Cultura:

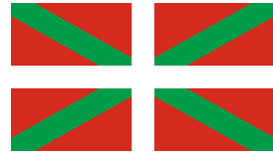
- Análisis de la cultura corporativa: Misión, visión, compliance, Códigos de conducta, Ética, Transparencia , Gobierno “G”



En acción: Mapeo los ODS frente a la cadena de valor



Integración de ODS en cultura de gobierno corporativo



SOSTENIBILIDAD Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

■ El control de aspectos de sostenibilidad y ODS por parte de los Consejos de Administración de las empresas es poco frecuente. Únicamente el 18% de las empresas con Consejo de Administración disponen de una comisión específica sobre este ámbito.

60%

LA EMPRESA DISPONE DE UN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, PERO NO EXISTE NINGUNA COMISIÓN QUE LLEVE UN CONTROL SOBRE EL ÁMBITO DE LA SOSTENIBILIDAD.

22%

EXISTE UNA COMISIÓN NO ESPECÍFICA DE SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE SE ENCARGA DE ESTE ÁMBITO.

18%

EXISTE UNA COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD DENTRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN QUE SE ENCARGA DE ESTE ÁMBITO.

PERSONA/DEPARTAMENTO ESPECÍFICO PARA TRABAJAR EN SOSTENIBILIDAD Y EN LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

■ En el 57% de las empresas existe una persona/departamento que trabaja en el ámbito de la sostenibilidad, entre las grandes empresas el porcentaje aumenta hasta el 85%.

Actualmente no hay ninguna persona para este ámbito.

43%

El máximo cargo de la entidad es la persona que se dedica a este ámbito.

13%

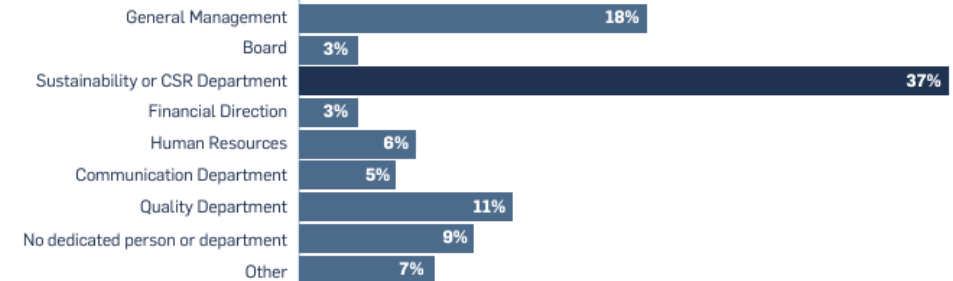
Hay una persona/departamento específico para este ámbito, pero no depende directamente del máximo cargo.

13%

Hay una persona/departamento específico para este ámbito que depende directamente del máximo cargo.

31%

RESPONSIBILITY FOR SDGs ENGAGEMENT WITHIN EUROPEAN COMPANIES



Integración de ODS en cultura de gobierno corporativo



POLÍTICAS DE LA EMPRESA RELATIVAS A LA SOSTENIBILIDAD

■ Políticas como el código ético, la política ambiental y la política de sostenibilidad están extendidas entre la mayoría de las empresas y han aumentado en los últimos dos años. Otras políticas referentes a biodiversidad, movilidad sostenible o innovación son menos frecuentes.

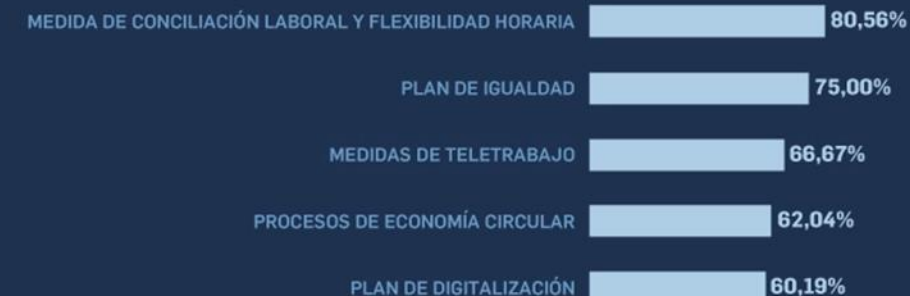


*Estas políticas no fueron incluidas en la consulta empresarial realizada en 2020.

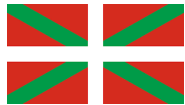


Pacto Mundial
Red Española

5 MEDIDAS RELACIONAS CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE MÁS TRABAJADAS EN LAS EMPRESAS VASCAS



Integración de ODS en cultura de gobierno corporativo. De abajo arriba



FORMACIÓN A GRUPOS DE INTERÉS EN ODS Y SOSTENIBILIDAD

■ Alrededor del 30% de las empresas españolas ya llevan a cabo formaciones a sus empleados/as en sostenibilidad y ODS. La formación a proveedores es aún escasa, con un porcentaje de solo el 8% de total de empresas consultadas.



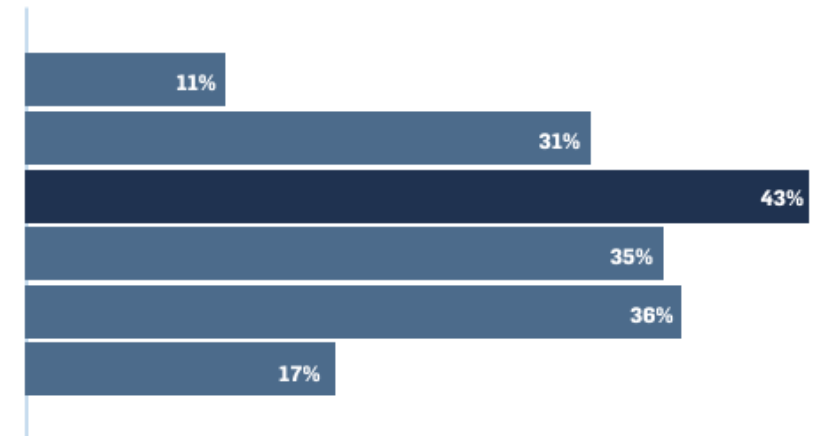
Solo alrededor de un **30% de las empresas vascas** forma a su plantilla en sostenibilidad, a excepción de los directivos/as que, en ese caso, asciende a cerca **del 40%**.

Este dato decrece considerablemente si nos centramos en el grupo de interés de proveedores, **situándose en tan solo un 7%**.



Formación a grupos de interés en Europa

- Proveedores
- Plantillas de otras áreas o departamentos
- Platilla del área de sostenibilidad
- Mandos intermedios
- Personal de Dirección
- No se ha dado formación de este tipo



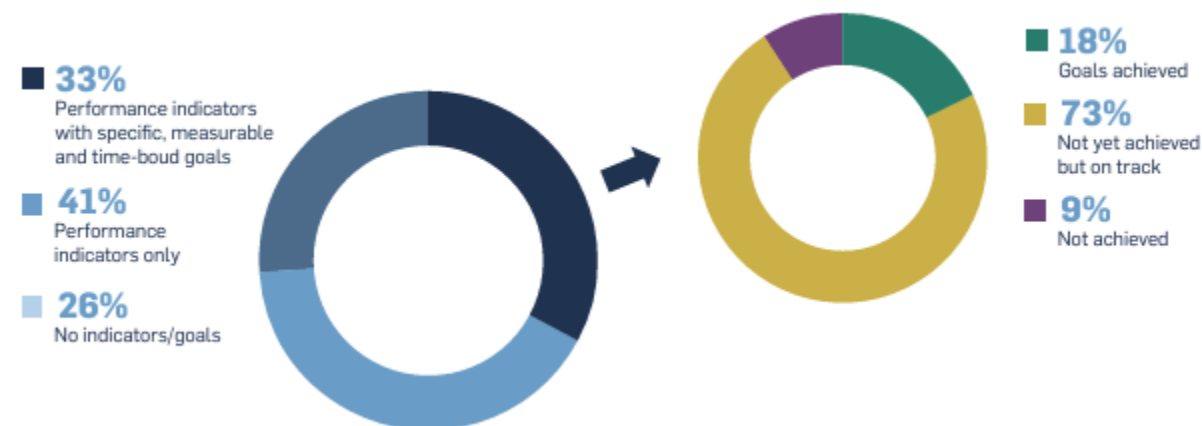
Análisis del nivel de integración de los ODS en procesos

MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

■ El 49% de las empresas aún no realiza ninguna medición o evaluación de su contribución a los ODS. Además, únicamente un 20% de las empresas evalúan esta contribución a través de objetivos públicos, cuantificables y con límite de tiempo.



Medición y monitoreo de contribución a los ODS



PLAN DE SOSTENIBILIDAD .PASO 3: ESTABLECER OBJETIVOS DE PROCESO ALINEADOS CON EL PROPOSITO Y LOS VALORES

Acciones:

CULTURA:

- Definir Propósito y Valores
- Anunciar el compromiso de la empresa alineado con los valores y el propósito

PROCESOS:

- Definir el alcance de los objetivos y establecer KPI
- Definir línea de base ,seleccionar el tipo de objetivo
- Establecer el nivel de ambición alineado con valores y propósito

Fuente: SDG Compass.GRI ,UN Global Compact, WBCSD.



En la práctica: Adoptando un enfoque para el establecimiento de objetivos

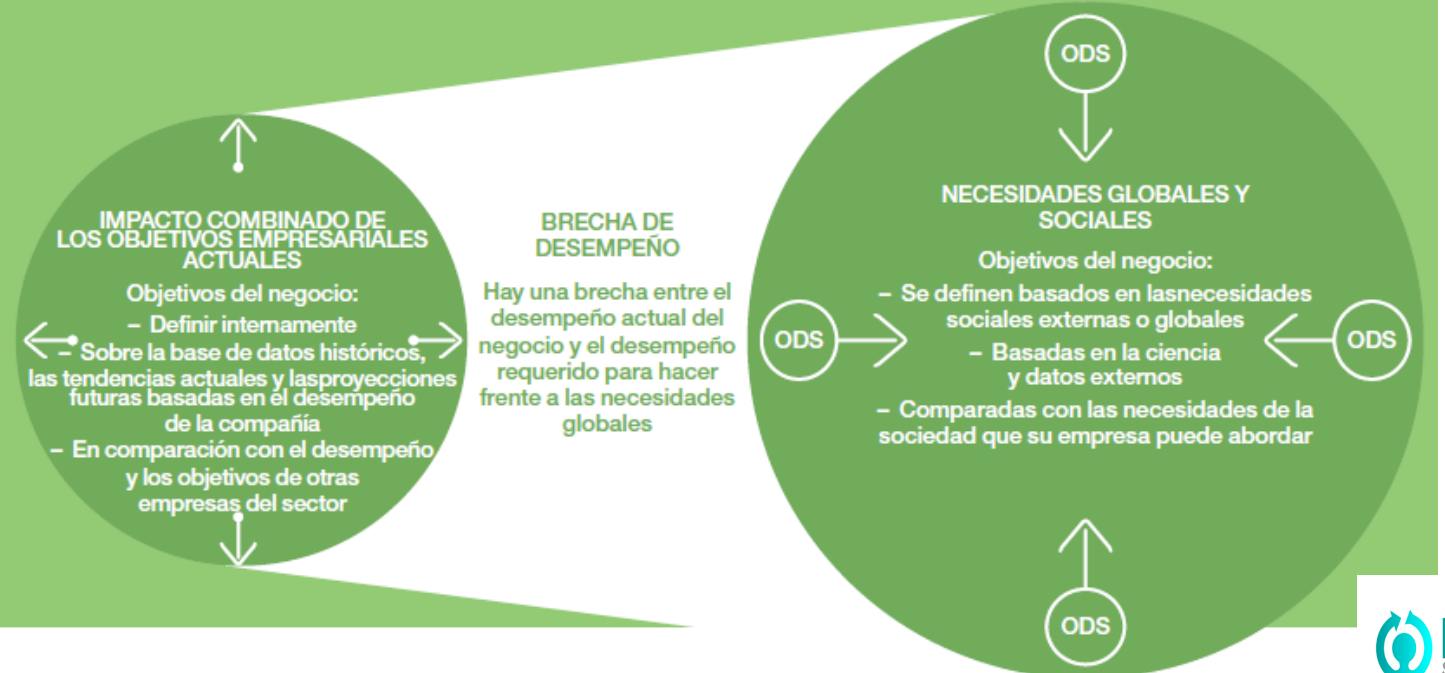
ENFOQUE DE ADENTRO HACIA AFUERA

El enfoque interno en relación al planteamiento usado hoy para el establecimiento de objetivos no es suficiente para atender las necesidades globales

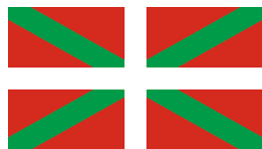
ENFOQUE DE AFUERA HACIA ADENTRO

Las empresas reducirán la brecha entre el desempeño actual y el desempeño requerido, mediante la observación de lo que se necesita externamente desde una perspectiva global, y fijando objetivos de conformidad.

Los ODS representan un consenso político sin precedentes sobre el nivel del progreso que se desea tener en el nivel mundial



ESTABLECIMIENTO DE PROPÓSITO, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD Y DE CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

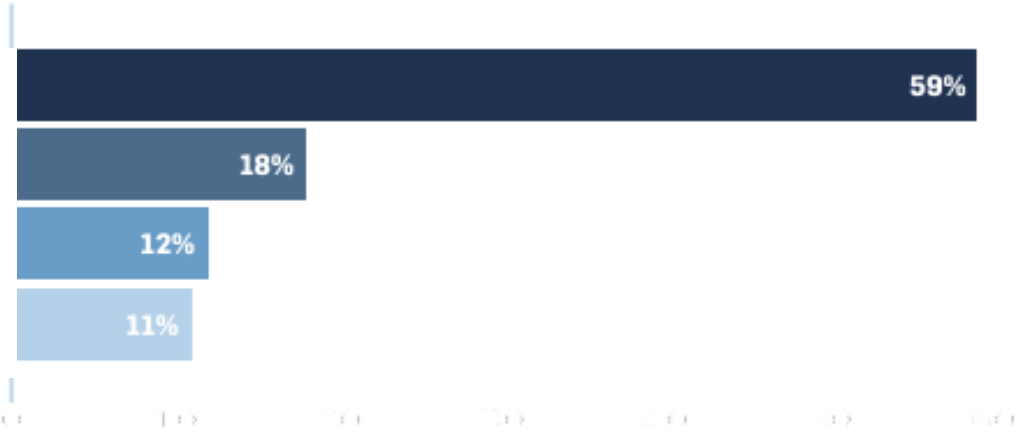
■ Un 41% de las empresas disponen de una estrategia de sostenibilidad, la mayoría de ellas, alineada con su contribución a los ODS.

No dispone de una estrategia y no existen planes específicos en este ámbito.	32%
No dispone de una estrategia, pero existen planes específicos relativos a sostenibilidad y contribución a los ODS.	27%
La empresa ha establecido una estrategia de sostenibilidad, pero no está alineada con nuestra contribución a los ODS.	9%
La empresa ha establecido una estrategia de sostenibilidad alineada con nuestra contribución a los ODS.	32%



INTEGRACION DE LOS ODS EN LAS ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS EUROPEAS

Estrategias de sostenibilidad integrando los ODS
Integración de los ODS sin estrategia alguna
Estrategia de sostenibilidad que NO integra los ODS
NO hay estrategia de integración de los ODS



ESTABLECIMIENTO DE PROPÓSITO, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD



- **Fijación de Objetivos de gestión cuantificables:**

En este sentido, un 65% de las empresas de Euskadi (frente al 51% a nivel estatal), dispone de indicadores de desempeño para medir y evaluar su contribución a la sostenibilidad y, en base a estos, un 23% se han fijado objetivos públicos, medibles y con límite de tiempo en este ámbito. Aunque sigue siendo una cifra reducida, se puede observar que van ligeramente más allá en la medición y evaluación.

- El enfoque de género como el trabajo decente son claves para las empresas vascas. En concreto, un **69% de ellas lleva a cabo medidas para contribuir al trabajo de decente y crecimiento económico (ODS 8)**, mientras que el **68% fortalece la igualdad entre hombres y mujeres** dentro de la organización (**ODS 5**). El trabajo en aspectos relativos a la **producción y el consumo responsable (ODS 12)** es **también una prioridad para estas empresas, siendo señalado por el 64%**, junto con las acciones enfocadas en industria, innovación e infraestructura (ODS 9) que, igualmente con un peso del 64%, es un rasgo distintivo de esta región en comparación con la media española (46%).
- Por otro lado, aunque coincide con la tendencia de las empresas españolas, es destacable, que siendo Euskadi una zona costera vinculada al mar, el ODS 14: Vida submarina, aparece como el menos trabajado, con solo un 8% de empresas.
- A pesar de tener un nivel de medición de la huella de carbono en los procesos superior con la media de la consulta, existe una brecha mayor entre esta medición y el establecimiento de compromisos de reducción de emisiones: en un 55% de los casos se mide, pero un 45% tiene compromisos de reducción.
- Otro rasgo muy distintivo es que se trabaja de forma más generalizada la economía circular. Así lo declara el 62% de las empresas, convirtiendo esta actividad en la cuarta más realizada (es la décima más común entre el global de las empresas consultadas).

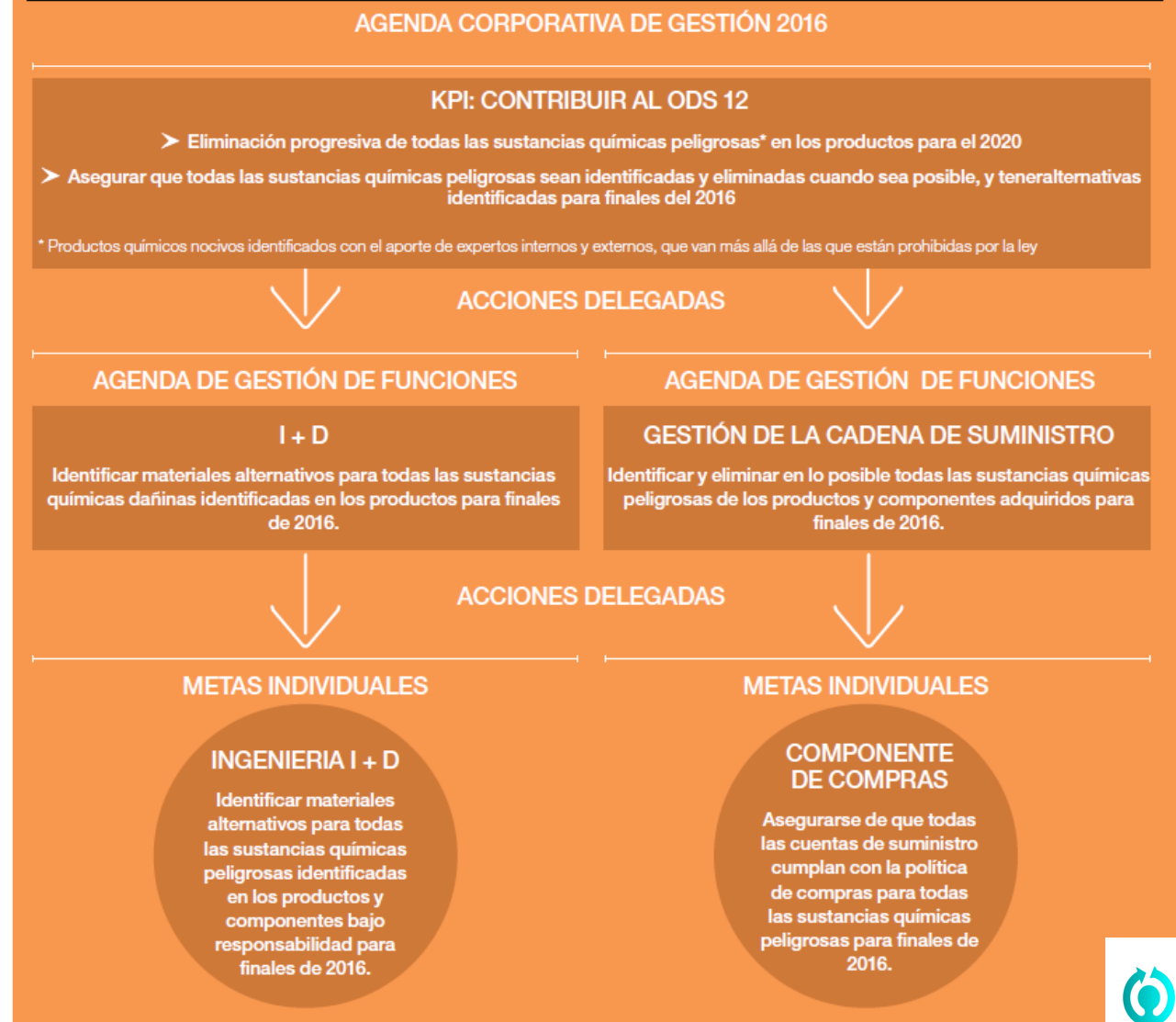
PLAN DE SOSTENIBILIDAD.PASO 4: INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

3 acciones

- 1. Ancle las metas de sostenibilidad dentro del negocio u operación de la organización. Asigne un indicador
- 2. Incruste la sostenibilidad a través de todas las funciones.Ese indicador se utilizará como indicador de gestión.
- 3. Comprométase en alianzas, innovación con los equipos y otros actores



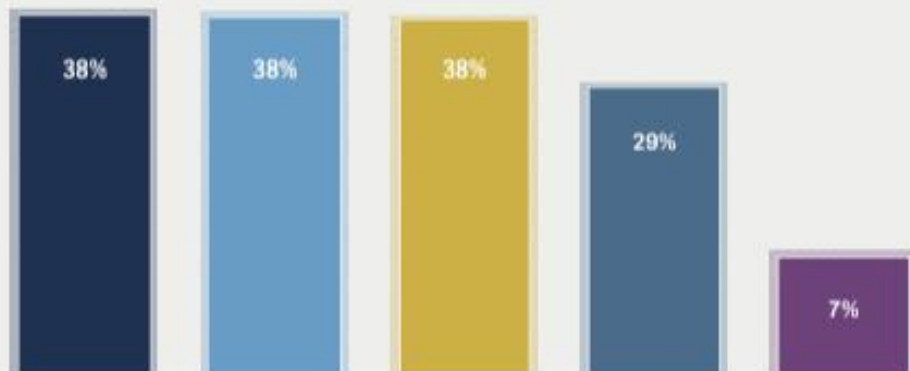
En la práctica: Incorporación de objetivos de sostenibilidad en la organización



Acciones y medidas para la integración efectiva de la sostenibilidad en la cadena de valor

ACCIONES PARA INTEGRAR LOS ODS EN LA EMPRESA

Según la consulta, la integración de los ODS en los diferentes departamentos y áreas de la empresa, y el desarrollo de productos y servicios que contribuyen a los Objetivos son las medidas más trabajadas por las empresas. Destaca negativamente que solo un 7% de las empresas consultadas incorpore en su sistema de retribución variables ligadas al desempeño en sostenibilidad.



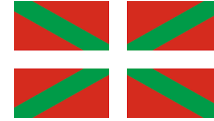
■ El marco de los ODS se ha integrado en las actividades o procesos de los diferentes departamentos y áreas de la empresa.

■ Se han llevado a cabo alianzas con otros actores sobre proyectos de contribución a los ODS.

■ La empresa ha desarrollado productos o servicios que contribuyen a los ODS.

■ Se han realizado proyectos de acción social alineados con los ODS.

■ Se incorpora en el sistema retributivo de la compañía variables ligadas al desempeño en sostenibilidad.



- Las empresas que desarrollan productos y servicios relacionados con los ODS trabajan especialmente el Objetivo 12 de producción y consumo responsable (materiales reciclables, ecodiseño de productos...) y el Objetivo 13 de acción por el clima (soluciones para luchar contra el cambio climático, tecnología para reducir las emisiones de CO2...).



Acciones llevadas a cabo por empresas europeas

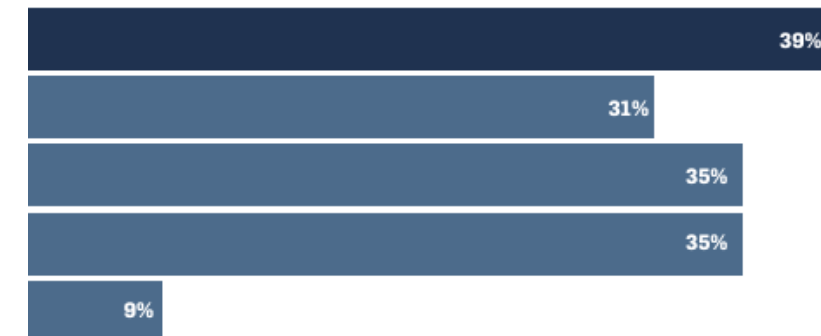
El marco de los ODS ha sido integrado en las actividades y procesos

Alianzas con otros actores para desarrollar proyectos para los ODS

Desarrollo de productos, servicios o innovaciones específicas para contribuir a los ODS

Proyectos de Acción Social alineados con los ODS

Variables vinculadas a desempeño de sostenibilidad se han incorporado al sistema





Euskadi: Medidas para la integración de la sostenibilidad

MEDIDAS DE LA EMPRESA RELATIVAS A LA SOSTENIBILIDAD

■ Todas las medidas relativas a la sostenibilidad empresarial tienen una evolución positiva con respecto a 2020, pero especialmente aquellas relativas a la igualdad de género (conciliación laboral, plan de igualdad) y al medioambiente (energías renovables, medición de emisiones).



*Estas medidas no fueron incluidas en la consulta empresarial realizada en 2020.

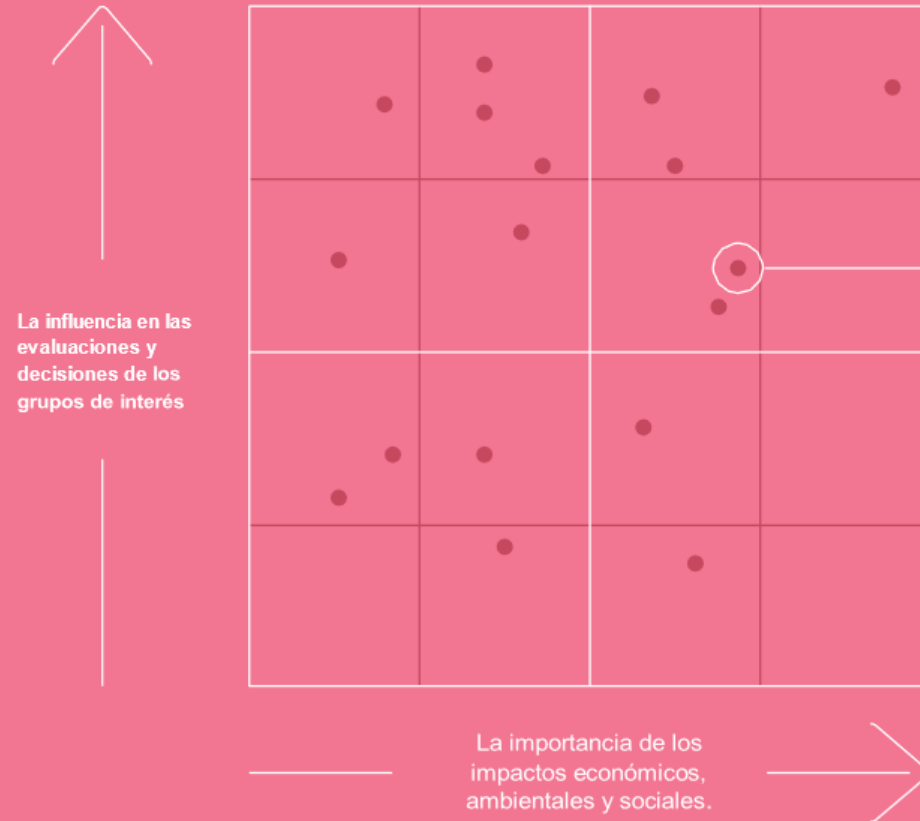
PLAN DE SOSTENIBILIDAD.PASO 5: REPORTE Y COMUNICACIÓN

2 acciones:



- 1. Comunicación y proceso de reporte efectivos
- 2. Comunicación sobre desempeño en ODS

En la práctica: Mapeo de prioridades en el reporte de ODS a través de la materialidad



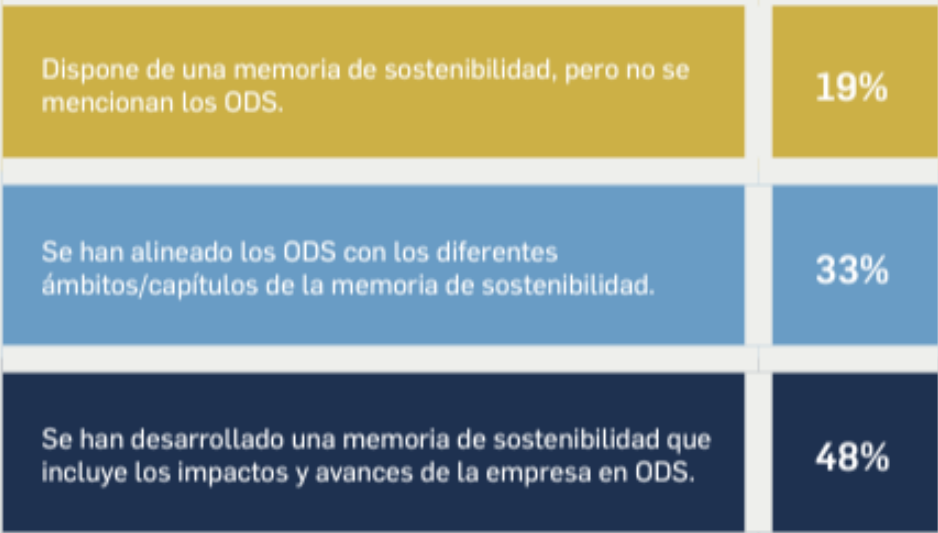
Ejemplo:
Consumo de agua en la cadena de suministro (identificada a través del mapeo de la cadena de valor de la empresa frente al ODS 6)

Reporte, Transparencia y Rendición de cuentas



COMUNICACIÓN DE LOS AVANCES EN ODS A TRAVÉS DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

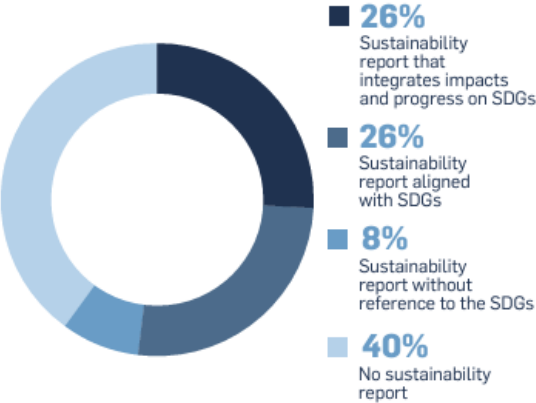
■ El 81% de las memorias de sostenibilidad de las empresas consultadas hacen mención al marco de la Agenda 2030.



* En este gráfico se consideran únicamente aquellas empresas que disponen de memorias de sostenibilidad. En concreto, un 38,81% de las empresas consultadas afirman disponer de este documento.



EUROPEAN COMPANIES AND SUSTAINABILITY REPORTING



87%
De las empresas afectadas por la CSRD harán referencia a los ODS en sus reportes

Confianza tangibilizada en valor ante los grupos de interés

Disparadores e incentivos sociales y de mercado.

- **Inversores**
Finanzas sostenibles
- **Cadenas de Valor**
Proveedores
Clientes
Internacionalización
- **Administración Pública**
Compra Pública
Acceso a inversión pública
Acceso a programas de desarrollo
- **Talento**
- **Licencia Social**
- **Consumidores**
- **Otros**

Se tangibiliza en :

Objetivos de Negocios a Largo Plazo

- Crecimiento de ingresos
- Productividad de los recursos
- Gestión de riesgos
- Impacto en competitividad agregada del territorio

Principales grupos de interés donde tangibilizar en valor la sostenibilidad

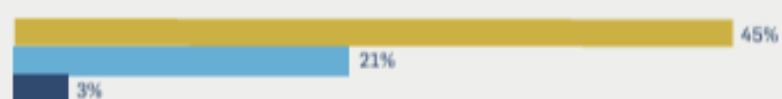
GRUPOS DE INTERÉS QUE DEMANDAN MAYORES AVANCES EN SOSTENIBILIDAD Y CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Independientemente de su tamaño, las empresas consideran que los grupos de interés que más demandan avances en sostenibilidad son los clientes, seguidos de los empleados/as. Entre las grandes empresas destaca el peso de inversores y accionistas.

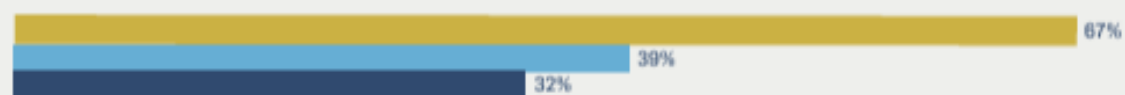
Los grupos de interés no han demandado a la empresa este tipo de avances



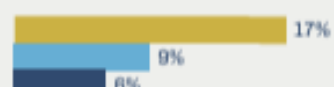
Empleados/as



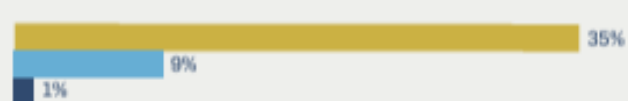
Clientes



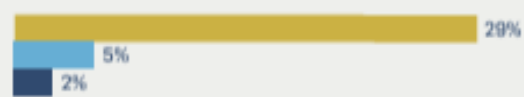
Proveedores



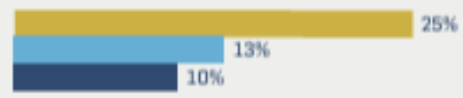
Accionistas



Inversores



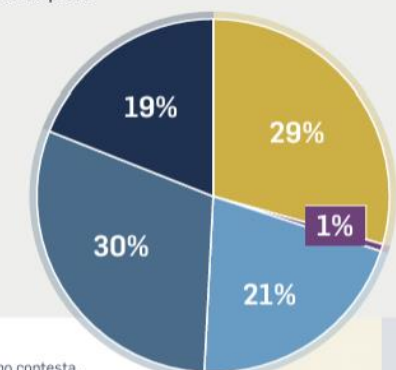
Organizaciones de la sociedad civil



Gran empresa
Pyme y microempresa
Autónomo/a

LA INTEGRACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y LOS ODS HA IMPACTADO EN LA MEJORA DE LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA

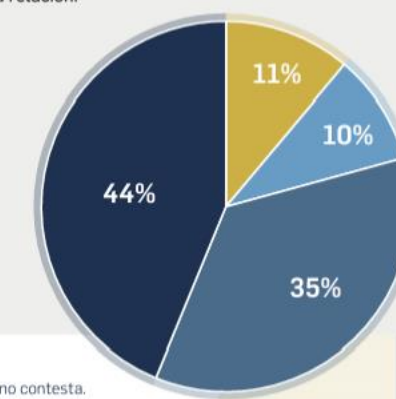
Prácticamente el 50% de las empresas considera que su trabajo en sostenibilidad ha impactado de forma positiva en los resultados económicos de la empresa.



▲ No sabe / no contesta.
▲ Ha impactado de forma negativa.
▲ No ha impactado.
▲ Ha impactado, aunque no significativamente.
▲ Ha impactado de forma considerable.

EL TRABAJO EN SOSTENIBILIDAD Y ODS PERMITE OBTENER VENTAJAS COMPETITIVAS CON RESPECTO A OTRAS EMPRESAS DE TU SECTOR

Las empresas consideran que el trabajo en sostenibilidad y ODS repercute en ventajas competitivas para las empresas, un 79% confirman esta relación.

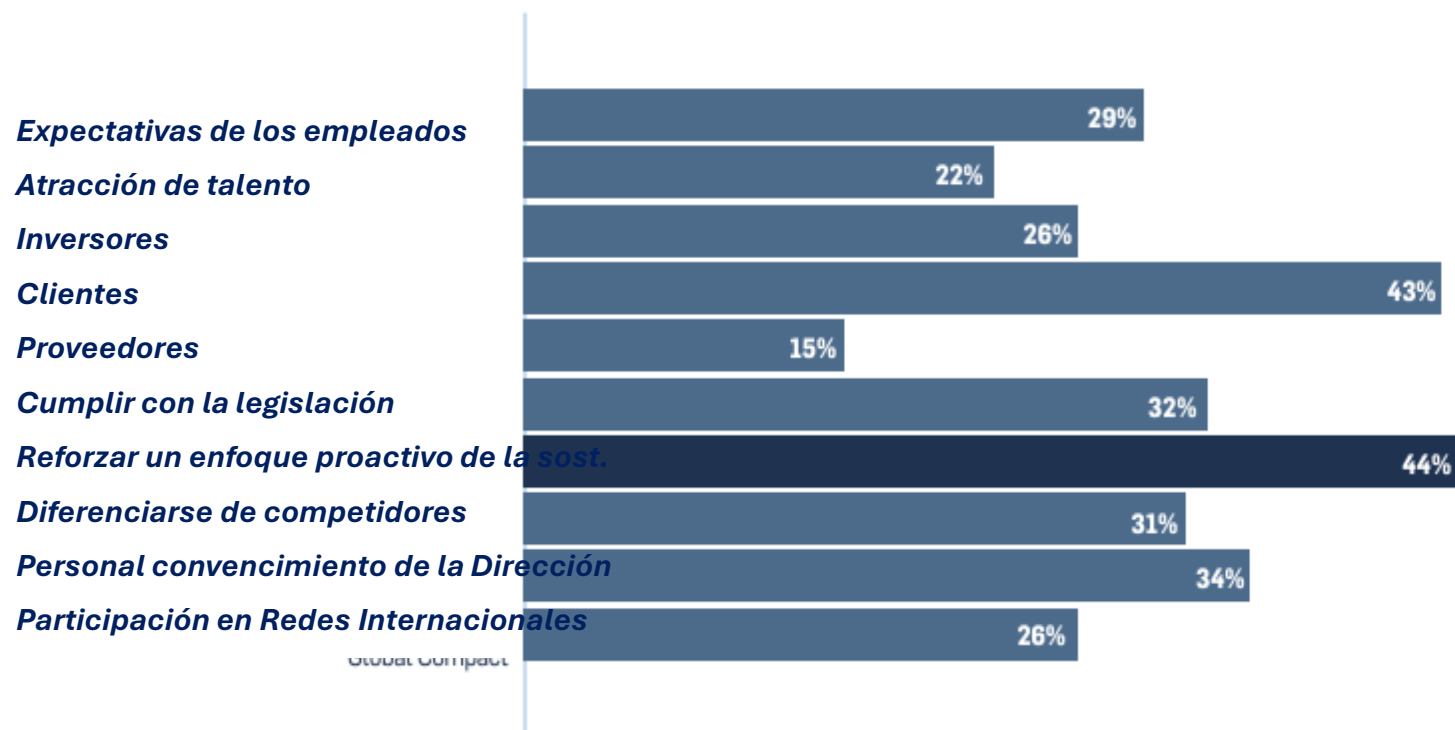


▲ No sabe / no contesta.
▲ No afecta.
▲ Afecta, aunque no significativamente.
▲ Afecta de forma considerable.

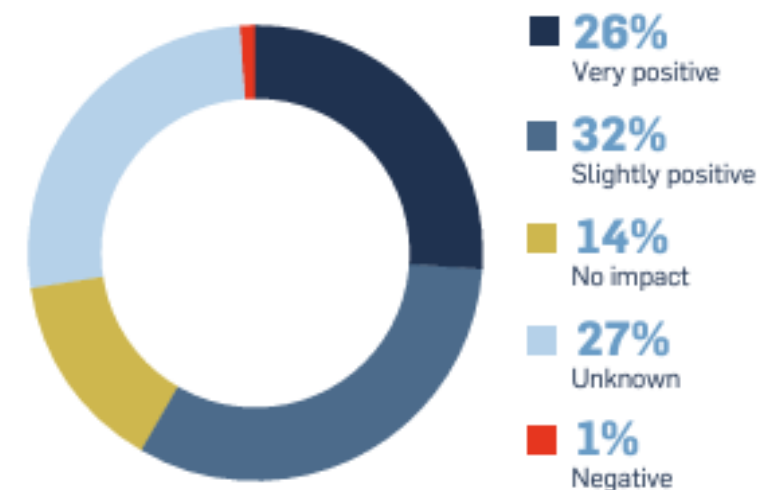
Principales grupos de interés donde tangibilizar en valor la sostenibilidad



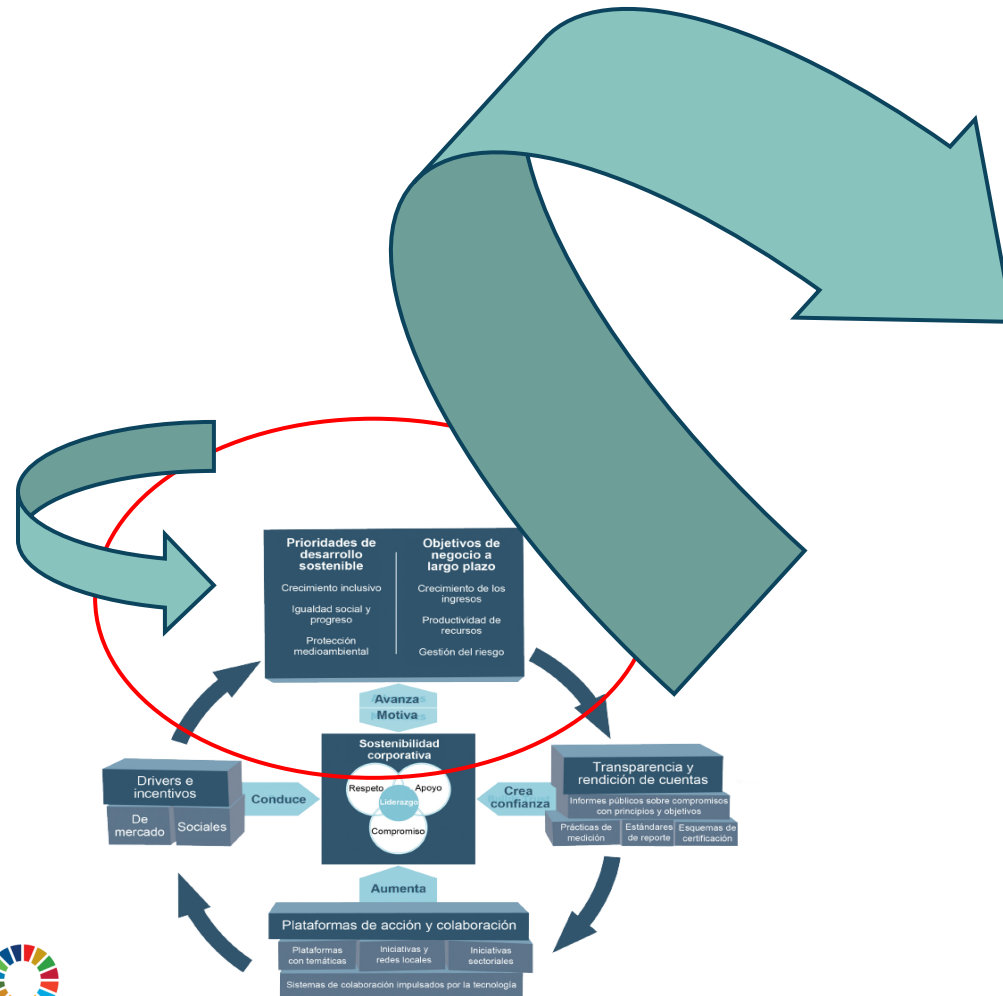
Motivaciones detrás del compromiso por los ODS de las empresas europeas



Impacto de la integración de los ODS en los resultados económicos de las empresas



TRANSFORMACIÓN EXTRAMUROS



TERRITORIO



EUSKADI 2030

Integrándose en Planes Nacionales, Locales, y marcos regulatorios: Pacto Verde Europeo



FINANCING FOR
DEVELOPMENT
13-16 JULY 2015 • ADDIS ABABA • ETHIOPIA
TIME FOR GLOBAL ACTION



- **Clima neutral en 2050. Fit for 55**
- **Plan de Acción para financiación desarrollo sostenible:**
- **Inyección Financiación para el desarrollo :**
- **Fondos Next Generation : 750.000 millones euros**
- **Regulación para generación transparencia y confianza:**
- **Nueva Directiva de Reporte en sostenibilidad corporativa CSRD.**
- **Nueva Taxonomía Actividades Sostenibles: ESG (Medioambiental, Social, Gobernanza)**
- **Due Dilligence de DD.HH y Empresa**

Tsunami regulatorio: Sostenibilidad ESG



E

- Directiva (UE) 2024/825 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de febrero de 2024 en lo que respecta al empoderamiento de los consumidores para la transición ecológica mediante una mejor protección contra las prácticas desleales y mediante una mejor información (Directiva contra el Greenwashing o Greenwashing Directive)

- Taxonomía ambiental europea: Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, y Reglamentos delegados posteriores

- Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la justificación y comunicación de alegaciones medioambientales explícitas (Directiva sobre alegaciones ecológicas)

- ✓ Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética
- ✓ Real Decreto 1055/2022 de envases y residuos de envases
- ✓ Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular
- ✓ Anteproyecto de Real Decreto que modifica el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono
- ✓ Anteproyecto de Ley de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario

Directiva (UE) 2022/5051 del Parlamento Europeo y del Consejo, CSDDD aprobada en abril 2024 sobre diligencia debida en materia de derechos humanos y empresa

Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos



S

- Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa»
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Real Decreto 636/2022, de 26 de julio, por el que se regula el sello de inclusión social
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales
- En desarrollo la Taxonomía social europea: Informe final sobre la Taxonomía Social
- Anteproyecto de la Ley de Familia
- Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión
- Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo el que se prohíben en el mercado de la Unión los productos realizados con trabajo forzoso



G

Reporting :
Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (CSRD)

- ✓ Ley 11/2018, de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad
- ✓ Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- ✓ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público
- ✓ Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)
- ✓ Ley 31/2014 de 3 de diciembre de Reforma Ley de sociedades de capital para la mejora del gobierno corporativo; facultades indelegables del Consejo de Admón como la gestión de riesgos, etc.
- ✓ Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre (Reforma del código penal, que consagra la responsabilidad penal de las sociedades anónimas)

Nueva Directiva CSRD para empresas en UE



Acuerdo político provisional alcanzado por el Consejo y el Parlamento Europeo sobre la propuesta de la CSRD



Las entidades ya sujetas a la actual directiva europea (NFRD, por sus siglas en inglés) deberán empezar a recopilar datos de 2024 para reportarlos en 2025



Las entidades de gran tamaño que deben reportar informes de sostenibilidad y que no estaban sometidos a la actual directiva deberían comenzar a reunir datos en 2025 para reportarlos en 2026



Empresas con matrices no pertenecientes a la UE deberían comenzar a recopilar datos de 2028 para reportar en 2029



Primer conjunto de estándares ESRS adoptados por la Comisión Europea



Segundo conjunto de estándares ESRS (incluyendo de sector o específicos) adoptados por la Comisión Europea



Pymes cotizadas excepto microempresas, pequeñas e instituciones de crédito pequeñas y no complejas y entidades de seguro cautivo deberían comenzar a recopilar los datos de 2026 para reportarlo en 2027

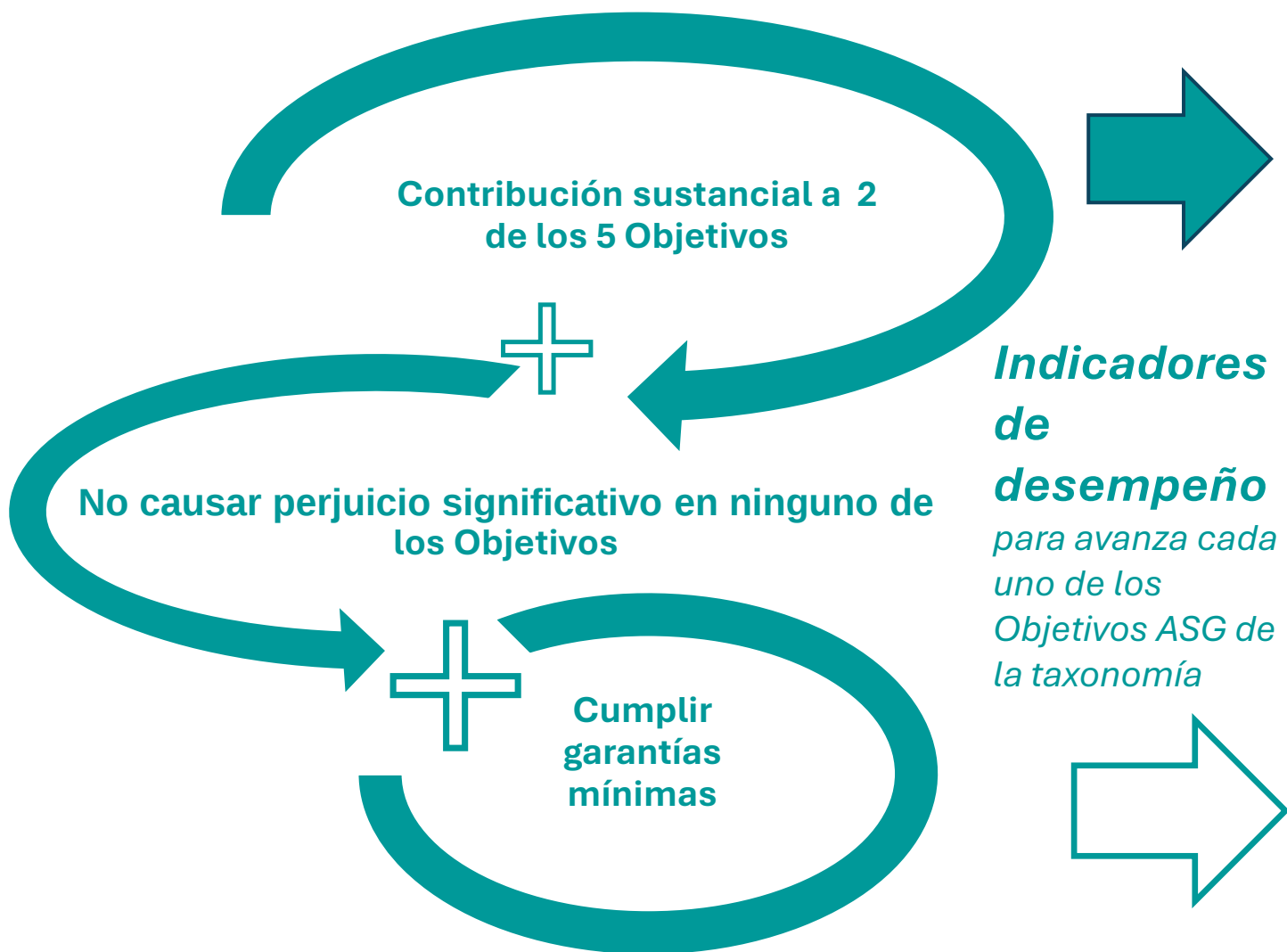


DIRECTIVA CSRD Y CS3D

DOBLE MATERIALIDAD



Taxonomía ASG Unión Europea. CAPEX, OPEX y Facturación



Indicadores de desempeño para avanza cada uno de los Objetivos ASG de la taxonomía

Adaptación al Cambio Climático

Mitigación del Cambio Climático

Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos

Transición hacia una economía circular

Prevención y control de la contaminación atmosférica

Protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas

Convenios Fundamentales OIT, Diligencia debida en DD.HH. y empresa y Directrices Anticorrupción OCDE

EFRAG: Continúa desarrollando reglamentos de ESRS

Gestión de riesgos desastre

Soluciones basadas en naturaleza, Servicios emergencia, prevención inundaciones y protección infraestructuras

Transporte:

Nuevo transporte y tránsito marítimo y aéreo, componentes ferroviarios, bajas emisiones, alternativas transicionales hasta 2025, infraestructuras

Servicios:

Venta de bienes de segunda mano, preparación para la reutilización, recambios, mercados de segunda mano

Acceso agua potable y saneamiento

Suministro agua potable,

Aguas residuales urbanas, , sistemas de drenaje sostenibles, recuperación fósforo de aguas residuales, gestión residuos, y prevención contaminación

Construcción y reformas,

demolición desmontaje, mantenimiento de carreteras y autovías, uso de cemento en obra civil, medidas de eficiencia energética en construcción y en reformas

Manufacturas:

Packaging plástico, equipos eléctricos y electrónicos, farmacéuticos, industria pesada (transicional)

Energía:

Renovables, energía nuclear y gas (sujetas a restricciones específicas)

Forestal:

Deforestación, conservación y gestión de bosques, rehabilitación y restauración



Nueva Directiva Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa CS3D: A Quién Afectará

- **Empresas de la Unión Europea (UE):** aplicará a grandes empresas con más de 1.000 personas trabajadoras y más de 450 millones de facturación anual y aplicará de forma gradual:
 - 2027: empresas con 5.000 personas trabajadoras y 1.500 millones de euros
 - 2028: empresas con 3.000 personas trabajadoras y 900 millones de euros.
 - 2029: empresas con 1.000 personas trabajadoras y 450 millones de euros.
- **Empresas de terceros países con actividades en la UE:** sólo se referirá a su facturación. En 2027; afectará a las que facturen 1.500 millones de euros, en 2028; a las que tengan 900 y, en 2029; a las de 450.
- **Pequeñas y medianas empresas (pymes):** no entran directamente en la propuesta aunque se verán afectadas como parte de la cadena de suministro.

SOLASALDIA: MAHAI- INGURUA

