



**forética**

**Cen** Clúster  
Impacto Social

**EL FACTOR SOCIAL DE LA ESG**  
**EL PAPEL DE LA TAXONOMÍA SOCIAL**  
**DE LA UE EN LA ESTRATEGIA DE LAS**  
**EMPRESAS**



# ÍNDICE



**03**

Presentación y agradecimientos.

**04**

Introducción.  
El clúster de Impacto Social.

**05**

Nuevas fronteras de la S.

**09**

Hacia un mejor entendimiento de la S. La taxonomía social de la UE.

**12**

Trabajo decente.

**19**

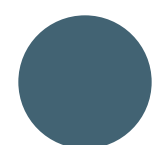
Clientes y usuarios.

**26**

Comunidad.

**36**

Las 10 claves del éxito.



# PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Desde Forética agradecemos el compromiso y apoyo de las siete empresas líderes de la V Edición del Clúster de Impacto Social: Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja, ILUNION, Mahou San Miguel, ManpowerGroup, MAPFRE y Naturgy.

## Título:

El factor social de la ESG. El papel de la taxonomía social de la UE en la estrategia de las empresas.

Octubre 2022

## Autores de la publicación:

Ricardo Trujillo, Beatriz Laso y Marta Cámara

## Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda, Ana Herrero, Rocío Buendía y Pablo Rodríguez.

## Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-45112-8



*Copyright: ©Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reproducción total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.*

*Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.*

**Más información en [www.foretica.org](http://www.foretica.org)**

## SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en España. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de 200 socios.

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible, compuesto por Presidentes y CEOs de las principales empresas españolas. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 150 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

# INTRODUCCIÓN. EL CLÚSTER DE IMPACTO SOCIAL

## EMPRESAS LÍDERES



El Clúster de Impacto Social es una plataforma empresarial, creada por Forética, y enfocada en avanzar el impacto social de las empresas en todos sus ámbitos.

Formada por más de 60 grandes empresas, centra su trabajo en promover una contribución positiva de las empresas tanto a nivel interno, como en sus comunidades, contribuyendo a poner en valor estas iniciativas en el marco de sus estrategias de sostenibilidad.

## EMPRESAS PARTICIPANTES



Más información en

-  [www.foretica.org](http://www.foretica.org)
-  <http://www.twitter.com/foretica>
-  <https://www.linkedin.com/company/foretica>
-  <https://www.youtube.com/user/foretica>
-  [social@foretica.es](mailto:social@foretica.es)

Es la iniciativa líder en España promoviendo un mejor entendimiento del impacto social de las organizaciones y contribuyendo a acelerar los compromisos y acciones empresariales en este ámbito, trasladando las principales tendencias en esta materia y sirviendo como punto de encuentro en el que las empresas puedan dialogar e intercambiar conocimiento.

El Clúster de Impacto Social en 2022 está liderado por Grupo Cooperativo Cajamar, Ibercaja, ILUNION, Mahou San Miguel, ManpowerGroup, MAPFRE y Naturgy y formado por las siguientes empresas:

Desde 2018 ha enfocado su área de trabajo e investigación publicando los siguientes documentos de referencia:

2021



2020



2019



2018



# NUEVAS FRONTERAS DE LA S



El impacto social empresarial está viviendo una era de gran impulso y avance. **La profundidad de los retos sociales vinculados a la actividad empresarial es mayor que nunca**, las oportunidades también.

Aspectos como, los derechos humanos, la prevención, salud y seguridad, el desarrollo y formación, la conciliación o incluso la acción social han configurado tradicionalmente los aspectos sociales dentro de las estrategias de sostenibilidad de las organizaciones. Estos elementos que han centrado la agenda social tienen una gran conexión directa con la actividad de la organización, y responden a retos inmediatos y cercanos a la organización.

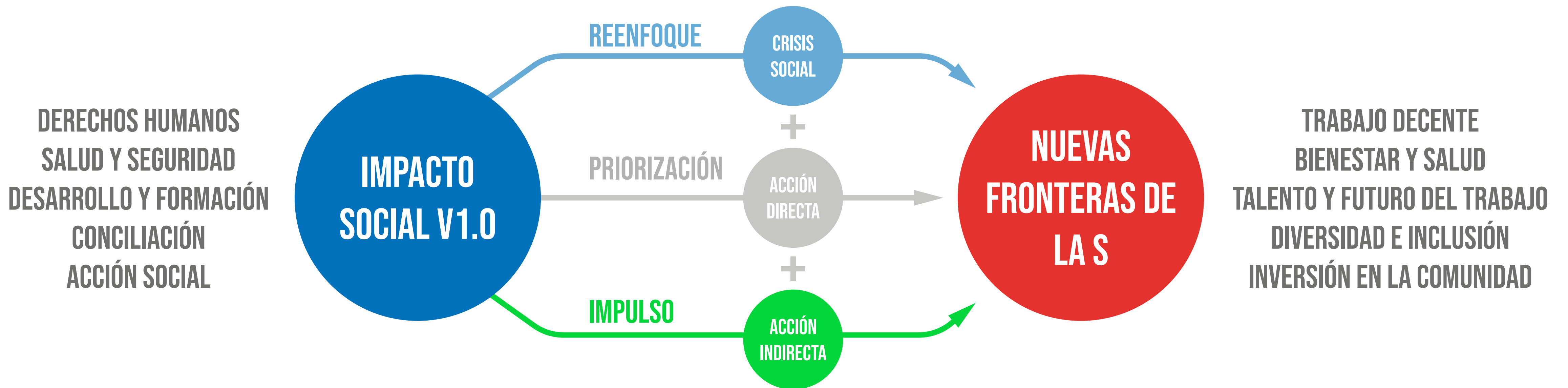
Esto está cambiando. Sobre estos elementos, están actuando distintas fuerzas que aceleran, amplían y reenfocan estos elementos, otorgando una mayor responsabilidad a las empresas frente a su impacto social y ampliando las fronteras de la S.

Estas fuerzas pueden agruparse de la siguiente manera:

- **Reenfoque. Crisis social:** contexto cambiante, guiado por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que sitúa a la persona en el centro, en un escenario de evolución negativa de indicadores sociales vertebrales como la desigualdad o la salud.

- **Priorización. Acción directa:** mecanismos legales o regulatorios que establecen la actuación obligatoria de las empresas en distintos elementos sociales.

- **Impulso. Acción indirecta:** incentivos que fortalecen los mecanismos de retribución “acción-competitividad” para promover la actuación empresarial frente a determinados retos y oportunidades sociales.



Fuente: Forética



## REENFOQUE. CRISIS SOCIAL

- **Desigualdad creciente:** De acuerdo con el [World Inequality Lab](#) la desigualdad decrece entre países, pero crece dentro de los países, generando mayores desequilibrios entre las personas que conforman una sociedad:
- **El impacto de la pandemia.** El trabajo de la [OIT](#) y la [OCDE](#) muestra la importancia de contar no sólo con fuertes sistemas de protección social, sino la necesidad de promover la corresponsabilidad de otras instituciones públicas y privadas como las empresas.
- **La brecha de género se estanca.** Según el [WEF](#), si seguimos a este ritmo, la brecha de género tardará 132 años en cerrarse.
- **Un nuevo rol para la empresa:** El [WBCSD](#) propone una nueva aproximación. El rol empresarial en el impacto social debe evolucionar de un control y mitigación de daños a generar una contribución positiva al entorno.

## PRIORIZACIÓN. ACCIÓN DIRECTA

- **Nueva normativa europea** acerca de la debida diligencia en aspectos vinculados a los **derechos humanos** pone enfoque no sólo en los impactos directos sino, de manera especial, en la cadena de suministro
- Distintas regulaciones europeas con impacto en una **visión sostenible del empleo**, dentro y fuera de las fronteras de la UE y el rol de las empresas en este ámbito:
  - Trabajo digno
  - Trabajo forzoso
  - Conciliación de la vida familiar y la vida profesional
  - Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021 – 2027

<sup>1</sup> Ver puntos 3 y siguientes del presente documento

## IMPULSO. ACCIÓN INDIRECTA

- Los elementos sociales se han convertido en un vertebrador de los **fondos públicos** para hacer frente a la pandemia. Destaca el programa [Next Generation EU. Plan de recuperación de la UE](#) para reparar los daños sociales acusados por la pandemia y su aplicación en España el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- **Taxonomía social.** En desarrollo un sistema de clasificación y reporte centrado en la identificación de los impactos sociales de las organizaciones<sup>1</sup>
- **Otros** elementos exógenos al regulador:
  - **Inversores:** La importancia de la gestión de los aspectos S tanto en la gestión de riesgos (controversias) como en la creación de valor (diversidad, impacto positivo) [Más Activos, Más Sostenibles. Entrando en la era del activismo ESG, Forética.](#)
  - **Trabajadores:** Más exigentes con los aspectos ESG. Los aspectos sociales como atracción y desarrollo de talento en un escenario de transformación del mercado de trabajo. [Empleo verde y transición justa en el futuro del trabajo, Forética](#)
  - **Clientes y consumidores:** Consumo consciente y cadena de valor que exige mayor control global de riesgos. [Informe Forética 2022. Sostenibilidad, la visión ante un futuro incierto](#)
  - **Comunidad:** Con una mayor organización y demanda de vinculación empresarial en proyectos estratégicos para la comunidad.

## RESULTADO

- Un nuevo mapa de riesgos sociales en constante evolución que debe ser integrado en la estrategia de la organización.
- Mayor horizontalidad, aparecen nuevos retos y oportunidades en el horizonte social de las organizaciones a los que deben adaptarse y dar respuesta, como la transformación digital o la transición verde.
- Mayor verticalidad, cobran importancia aspectos más alejados de la actividad directa de la organización (responsabilidad ampliada), debiendo fortalecer y mejorar sus mecanismos de debida diligencia.
- Mecanismos de reporte y rendición de cuentas más efectivos y exhaustivos, con una integración cada vez mayor con otros elementos del modelo ESG y con estrecha conexión con la actividad financiera.





**HACIA UN MEJOR  
ENTENDIMIENTO DE LA S.  
LA TAXONOMÍA SOCIAL DE LA UE**



En este escenario de importante cambio, la futura taxonomía social de la Unión Europea es uno de los mecanismos más innovadores a la hora de promover nuevas respuestas enfocadas en entender y mejorar el impacto social desde un punto de vista empresarial.

Comprendida dentro del paquete legislativo sobre finanzas sostenibles, y alineada con otras como el Pacto Verde o el programa Next Generation EU, supondrá un nuevo marco de acción que define el rol que deben jugar las empresas a la hora de contribuir positivamente a su entorno.

La taxonomía social puede definirse como un **conjunto de criterios y parámetros objetivos dirigidos a clasificar, de forma transparente y fiable, aquellas actividades y empresas que contribuyan de forma sustancial a alcanzar objetivos determinados en el espectro social.**

El objetivo final de esta herramienta es conseguir identificar empresas y productos socialmente sostenibles para facilitar la canalización de flujos de capital, tanto públicos como privados, hacia esas actividades.

La propuesta de taxonomía social se estructura en torno a tres áreas de impacto principales, donde se conecta cada área de impacto con un objetivo específico:



Fuente: Forética

## El time-line de la taxonomía social:

En julio de 2021 la la Plataforma De Finanzas Sostenibles publicaba el **primer informe de Taxonomía social (Draft Report)**, siguiendo las indicaciones del artículo 26 (2a y 2b) del Reglamento de Taxonomía. Esta era **la primera vez que la taxonomía de la S se ponía en la mesa en el marco de la UE .**

En febrero de 2022, la Plataforma presentó la **segunda versión del informe sobre taxonomía social (Final Report)**, poniendo las bases de la futura reglamentación europea en este ámbito. **Este es el trabajo técnico sobre el que se apoyará la Comisión Europea para el desarrollo de esta nueva taxonomía.**

En la misma línea, en julio 2022 la Plataforma De Finanzas Sostenibles publicó el **Draft Report on Minimum Safeguards**. Las garantías mínimas se establecen en el artículo 18 del Reglamento de Taxonomía y requieren que las empresas implementen procedimientos para cumplir con las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales y los principios rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos . **Este Informe tiene como objetivo proporcionar asesoramiento sobre cómo se puede evaluar el cumplimiento de las salvaguardias mínimas.**

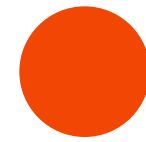
**La Comisión debe elaborar su propio informe sobre la taxonomía social**, siendo este un compromiso que ya asumió dentro de las obligaciones de revisión del Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles.

Fuente: Forética

La taxonomía social va a guiar las estrategias sociales de las empresas en Europa en los próximos años. Entender qué elementos constituyen cada bloque, dónde están los restos y oportunidades más destacados, cuáles son las tendencias e instrumentos más relevantes y qué están haciendo otras empresas en este ámbito, es el objetivo de este documento.

# TRABAJO DECENTE





## INTRODUCCIÓN Y TENDENCIAS

La desigualdad sigue siendo un reto estructural en nuestra sociedad. El papel de las empresas en la lucha contra las brechas de desigualdad está creciendo.

Un buen ejemplo de ello es la recientemente creada *Business Commission for tackling inequality*, liderada por WBCSD, y donde más de 60 organizaciones internacionales (empresas y sociedad civil) se unen para transformar y acelerar sus compromisos frente a la desigualdad.

“Para abordar la desigualdad, las empresas deben poner los derechos humanos en el centro de su manera de hacer negocios, pero también se les va a exigir ir más allá”

La normativa europea de debida diligencia<sup>3</sup>, así como distintas normativas nacionales ya aprobadas, han transformado radicalmente el nivel de compromiso y exigencia empresarial respecto a sus impactos en derechos humanos<sup>4</sup>.

Actualmente, la OIT estima que en el mundo hay en torno a 27.6 millones de personas en condición de trabajo forzoso, el 60% de la población activa del mundo participa de la economía informal fuera de cualquier sistema de protección social. Es preciso una acción más decidida de la comunidad empresarial en este sentido.

Adicionalmente la Propuesta de Reglamento sobre la prohibición de productos fabricados o transportados por personas en condición de trabajo forzoso en el mercado de la Unión refuerza el papel del trabajo decente como estrategia social de las organizaciones.

Más allá del respeto de los estándares internacionales en este aspecto, el trabajo decente exige un nivel adicional de compromiso

centrado en la **mejora de la calidad de vida y bienestar de los empleados, así como en su empleabilidad.**

El concepto de **trabajo decente** se fundamenta en los siguientes marcos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23)
- Textos y acuerdos de la OIT<sup>5</sup>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8)

Y también aparece en la propuesta de taxonomía europea, con un nuevo nivel de exigencia, haciéndolo extensible no sólo a los trabajadores directos de la empresa, sino también **a toda la cadena de suministro.**

<sup>2</sup> *Estimaciones mundiales sobre esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. 2021 ILO.*

<sup>3</sup> *Como parte de su paquete "Economía justa y sostenible", la Comisión Europea presentó una Propuesta de Directiva sobre la debida diligencia en materia de sostenibilidad empresarial*

<sup>4</sup> *Kit de supervivencia en derechos humanos. Forética 2021*

<sup>5</sup> *Trabajo decente. OIT*

## Los 4 pilares del trabajo decente

El concepto de trabajo decente incluye aspectos como la promoción de la salud mental, hábitos de vida saludables, desconexión tecnológica o la conciliación. Adicionalmente debe entenderse su papel respecto al impacto de las nuevas tecnologías y los empleos verdes<sup>6</sup> donde cobran importancia en este marco aspectos como el *upskilling*, *reskilling* y nuevas oportunidades de desarrollo profesional.

De acuerdo con la estructura planteada en la taxonomía de la UE los pilares principales para la mejora de los estándares de trabajo decente son los siguientes:

### PILAR 1

#### CREACIÓN DE EMPLEO

- **Creación de oportunidades de trabajo decente** para población susceptible a mayor vulnerabilidad económica y laboral (desempleados, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, grupos en situación de desventaja)
- **Igualdad de oportunidades laborales para mujeres:** eliminar la segregación de género en las oportunidades laborales, suprimir la brecha salarial por cuestiones de género
- **Inclusión de perfiles provenientes de diferentes "backgrounds" , contextos y condiciones**
- **Lucha contra la fuerza de trabajo informal** y las condiciones precarias
- **Oportunidades de formación, upskilling, reskilling, job transition** y generación de empleo

### PILAR 2

#### PROTECCIÓN SOCIAL

- **Protección social** para el desarrollo social y económico: pensiones, beneficios y prestaciones sociales
- **Justicia Social** como base para la igualdad de oportunidades y para que todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial
- **Salario digno** o "*living wage*" para garantizar una vida decente para los trabajadores y sus familias
- Asegurar que el "*pay-gap*" entre directivos y los "perfiles medios" no es excesiva
- **Balance en la vida profesional-vida personal**

### PILAR 3

#### DERECHOS DEL ÁMBITO LABORAL

- **Asegurar el respeto de los derechos humanos y laborales** de las personas trabajadoras en toda la cadena de suministro implementando mecanismos de debida diligencia
- **Implementar medidas en contra del trabajo forzoso**, especialmente en grupos vulnerables como migrantes o trabajo infantil
- Promocionar **prácticas inclusivas** en la cadena de suministro
- **Asegurar la salud y seguridad en el trabajo** ("*occupational health and safety*")

### PILAR 4

#### DIÁLOGO SOCIAL

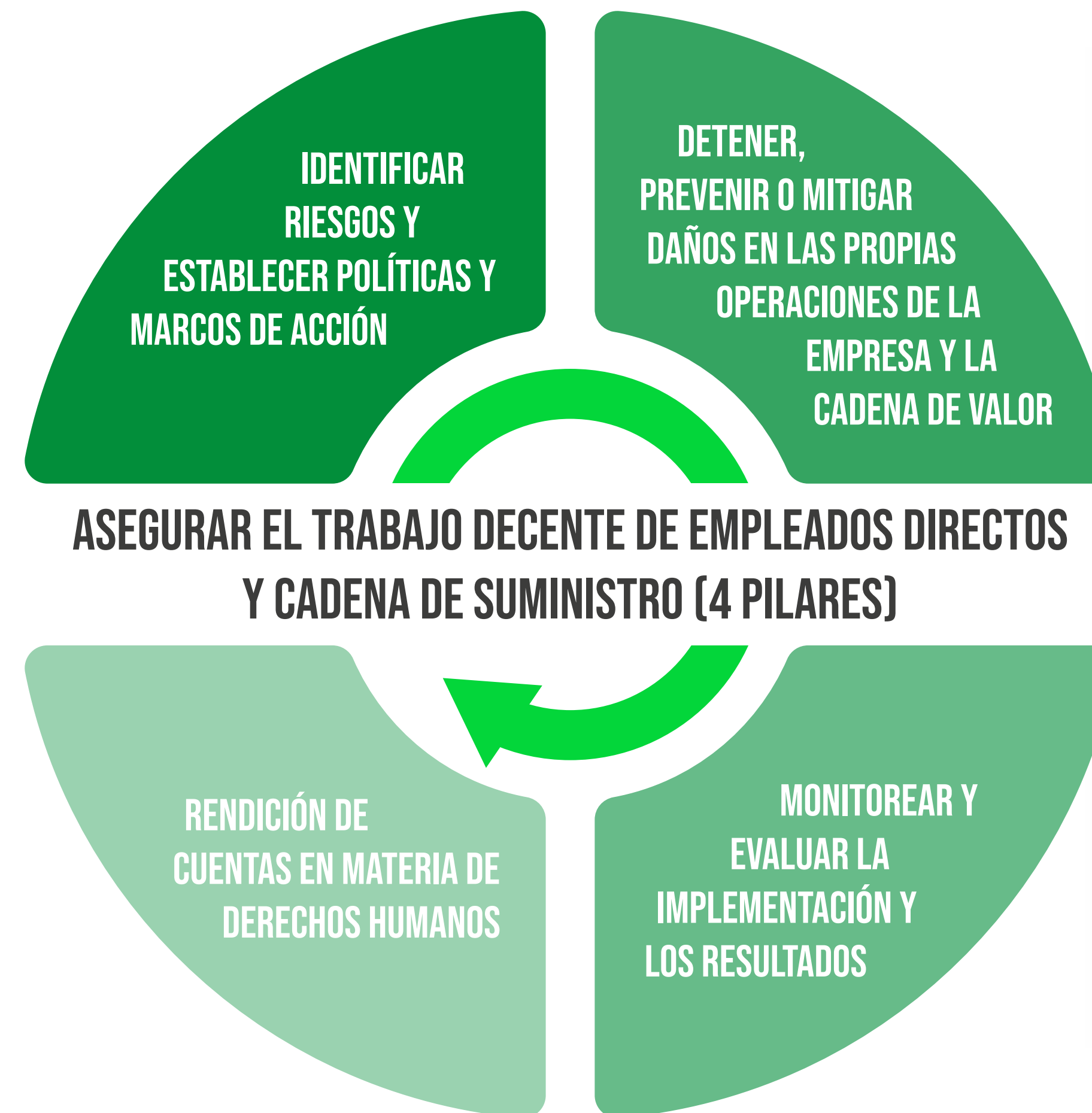
- **Diálogo social** como base para la promoción de libertad de asociación y negociación colectiva

Fuente: Forética

<sup>6</sup> Futuro del Trabajo. JOBS 2030.

## INSTRUMENTOS: CLAVES PARA LA ACCIÓN

Cualquier organización que quiera estructurar su respuesta en debida diligencia y trabajo decente debe seguir el siguiente **mapa de acciones clave**:



- Compromiso Público de alto nivel de las Empresas en temas de trabajo decente, DEI y DDHH
- Contar con un equipo/área de cumplimiento Social, Ambiental y de Gobernanza
- Plan interno y Hoja de ruta de Debida diligencia en la empresa y a lo largo de la cadena de valor (público), y un Plan de Acción de Prevención de los riesgos potenciales
- Elaboración de un mapa de riesgo global con foco en temas de trabajo decente y realizar una autoevaluación de la cadena
- Integrar Políticas de Sostenibilidad, trabajo decente, DDHH, RRHH, Diversidad e inclusión, y ambientales internas y externas
- Estudiar la posibilidad de establecer un Acuerdo Marco Internacional (*Global Framework Agreement*)
- Plan de bienestar del empleado y salud mental
- Plan de transición justa a los nuevos empleos verdes
- Integrar prácticas DEI de forma transversal en la empresa

- Incluir los datos cualitativos y cuantitativos en el Reporte de Información no financiera (UE)
- Integrar aspectos sociales en la toma de decisiones empresariales
- Implantar un sistema de registro y tratamiento y archivo de quejas y denuncias
- Creación de Comités de seguimiento sobre áreas específicas: DDHH, igualdad e inclusión, salud y seguridad
- Transparencia en la resolución de las vulneraciones a las víctimas, sociedad civil o representantes de los trabajadores

- Adoptar medidas de prevención, sensibilización y formación sobre trabajo decente con todos los empleados y proveedores
- Política de compras responsable y sistema de aprobación de proveedores (con criterios ESG)
- Cláusulas ESG, con foco DEI en contratos con proveedores
- Auditorías sociales y ambientales en la cadena de suministro (propias y de terceros)
- Auditorías de seguimiento y de trazabilidad de productos (desde Tier 4 hasta Tier 1)
- Gestión sostenible de los recursos naturales
- Colaboración/alianzas con las partes interesadas: sindicatos, organizaciones, sociedad civil y empresa
- Otras medidas para identificar posibles impactos adversos: canales de denuncias y quejas seguros y eficaces, visitas in situ

- Establecimiento de indicadores empresariales de transformación y medición del impacto social en la empresa
- Supervisar y analizar la eficacia de las políticas, hojas de ruta y mecanismos de debida diligencia, diversidad e inclusión y trabajo decente
- Reconocimiento público de los impactos negativos y los derechos afectados y medidas de mitigación
- Creación de un cuadro de mando ESG para Consejeros y Directivos

## EJEMPLOS DE ACCIÓN EMPRESARIAL



### CAMPOFRÍO. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD

Campofrío muestra su compromiso con la diversidad a través de su participación en diversos proyectos como los siguientes. El acuerdo con la Fundación ONCE para la contratación de 72 personas con discapacidad; el programa de formación en hostelería de personas con síndrome de Down y discapacidad intelectual junto con la Fundación Asindown; la participación en "STEM Talent Girl", iniciativa creada para inspirar, educar y empoderar a la próxima generación de mujeres líderes en ciencia y tecnología. Por otra parte, Campofrío se ha sumado a la red de empresas comprometidas con la diversidad RED+D y a la iniciativa #CEOsPorLaDiversidad.

Más info [aquí](#).



### CAIXABANK. DUALIZA, POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL

Fundada en 2016, CaixaBank Dualiza es una organización sin ánimo de lucro que trabaja por la promoción y la difusión de la Formación Profesional y la Formación Profesional Dual con el apoyo de la mayor entidad financiera del país. Su aspiración es conectar a estudiantes, centros educativos y empresas para contribuir a la formación de los jóvenes, mejorar su empleabilidad e impulsar el desarrollo profesional de las nuevas generaciones. En 2021, tuvo un alcance de 6.489 alumnos, 595 centros educativos y 459 empresas.

Más info [aquí](#).



### CEPSA. NUESTRAS PERSONAS

Su estrategia Positive Motion, tiene como objetivo convertir a Cepsa en líderes en energía y movilidad sostenible, creando valor y un futuro mejor para todos. Su éxito se basa en las personas. Cepsa es una compañía de valores sólidos que se esfuerza por atraer y retener el talento, contando con una propuesta de valor única para el desarrollo profesional y personal en un entorno de trabajo ético y diverso. Todo esto forma parte de la cultura que convierte a Cepsa en una de las empresas Top Employers y referentes en la generación de empleo de calidad.

Más info [aquí](#).





**ENAIRE**

## ENAIRE. EMOTIVARTE

ENAIRE, para cuidar el bienestar de su plantilla, ha lanzado Emotivarte, un programa personalizado de entrenamiento de habilidades emocionales dirigido inicialmente a los empleados del I Convenio. Tiene su origen en una evaluación previa de los riesgos psicosociales y está enmarcada dentro del plan "One Team" del plan estratégico. Contribuye al autoconocimiento y desarrollo psicológico y se centra en la autoprotección y fortalecimiento emocional, pilares clave para la creación de puestos de trabajo decentes que permitan un desarrollo personal y profesional adecuado (ODS 8 de la Agenda 2030).

Más info [aquí](#).



**iberCaja**

## IBERCAJA. MODELO EFR: EQUILIBRIO ENTRE EFICIENCIA, FLEXIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD

En Ibercaja creen que las personas que trabajan en la organización son la clave del éxito y, su talento, un valor diferencial y pilar fundamental sobre el que se asienta su proyecto empresarial. Por ello, la organización busca impulsar su calidad de vida y su bienestar.

Desde 2019 Ibercaja cuenta con el certificado EFR de Empresa Familiarmente Responsable, otorgado por la Fundación Más Familia y que distingue a las empresas que impulsan la igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados y empleadas. La iniciativa EFR, responde a una nueva cultura empresarial basada en la corresponsabilidad, la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo hacia dónde quieren seguir evolucionando como organización.



**Grupo Calvo**

## GRUPO CALVO. CRECEMOS EN IGUALDAD

Grupo Calvo implantó en 2019 su primer Plan Global de Igualdad que garantiza la igualdad de oportunidades en toda la organización. En su fábrica de conservas en La Unión (El Salvador), ha creado 1.700 empleos directos, 80% femeninos, y participa en el programa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para dar empleo a madres solteras. Además, fomenta la integración de hombres en puestos operativos realizados tradicionalmente por mujeres (limpieza de pescado), y de mujeres en puestos considerados masculinos, como logística y manejo de carretillas, promoviendo así un cambio social.

Más info [aquí](#).



### GSK. PROGRAMA BECARIOS GSK

Programa orientado a dar la primera oportunidad laboral a jóvenes recién graduados sin experiencia. Desde GSK ofrecen unas 70 becas al año en distintos departamentos con una duración de 12 meses a tiempo completo. Tienen un componente formativo a través de la UAM, prácticas en empresa y acompañamiento por parte de GSK para que sea lo más enriquecedora posible. Al finalizar, la empleabilidad es del 100% y más de un 50% tiene oportunidades para seguir trabajando en GSK o para GSK a través de compañías externas.

Más info [aquí](#).



### ILUNION. PROYECTO ALIANZA 'JUNTOS POR LA INCLUSIÓN SOCIAL' DE 3M CON ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES:

La empresa de desarrollo de componentes y productos industriales 3M ha implementado, en su planta de Rivas, un proyecto alianza con ILUNION Servicios Industriales para dar oportunidades de empleo a personas con discapacidad. Gracias a este sólido acuerdo, con proyección de futuro, 63 personas con discapacidad trabajaban en 2021. Este número se ha incrementado en 2022, llegando a los 90 empleados de ILUNION contratados.

Más info [aquí](#)



### URBASER. SAKTHI: EMPODERAMIENTO DE MUJERES DE COMUNIDADES MARGINALES

Sakthi es una iniciativa impulsada por Urbaser Sumeet con el objetivo de empoderar y asegurar una vida digna a mujeres de comunidades marginales. Esta iniciativa es una de las primeras redes femeninas de este tipo en Chennai (India), integrando una mano de obra asalariada que cubre la totalidad de la zona 15.

Más info [aquí](#).

# CLIENTES Y USUARIOS



## INTRODUCCIÓN Y TENDENCIAS

La taxonomía social propone centrarse en **las personas como usuarios, clientes y consumidores finales de productos y servicios** con la finalidad de protegerles ante posibles riesgos para su salud y seguridad, y asegurar la realización efectiva de sus derechos. Entre estos derechos se encuentran aquellos vinculados a la salud, alimentación, vivienda y educación.

Cientes y consumidores están cada vez más sensibilizados, mejor informados y son más exigentes respecto a los impactos sociales de la actividad empresarial.

**Las empresas se enfrentan a un nuevo modelo de consumidor** que analiza más atributos que la mera funcionalidad de un producto o servicio. Elementos como el impacto social y ambiental, la calidad o el origen complementan el proceso de decisión de compra al mismo nivel que otros más “tradicionales” como marca, precio o experiencia usuario.

De acuerdo al [Informe Forética 2022](#), un 49% de los ciudadanos estaría dispuesto a pagar un precio mayor por un producto considerado sostenible.

La taxonomía social pretende facilitar esta transición a un consumo más responsable y consciente, a la vez que quiere promover unos mayores estándares de protección y respeto de los derechos de los consumidores en todo el proceso de ciclo de compra de productos y servicios.

“Clientes y consumidores están cada vez más sensibilizados, mejor informados y son más exigentes respecto a los impactos sociales de la actividad empresarial”



## INSTRUMENTOS: CLAVES PARA LA ACCIÓN



Fuente: Forética

## EJEMPLOS DE ACCIÓN EMPRESARIAL



### CAIXABANK. PRIMERA TARJETA BRAILLE EN ESPAÑA

Desde CaixaBank han desarrollado una tarjeta con código de lectoescritura Braille en colaboración con ONCE y Visa. La tarjeta facilita que las personas con discapacidad visual puedan tener más autonomía al efectuar compras en todo tipo de canales tanto físicos como online. Se trata de un pack de dos tarjetas; una, con pago contactless para realizar pagos en comercios físicos y en cajeros, donde el número identificativo de la tarjeta (PAN) se encuentra en código Braille. La segunda tarjeta recoge además en este sistema todos los datos identificativos necesarios para realizar compras online (fecha de caducidad y CVV). El objetivo es mejorar la autonomía de los clientes con discapacidad visual y mitigar los riesgos de seguridad de sus medios de pago.

Más info [aquí](#).



### CECABANK. TÚ ELIGES

“Tú Eliges” de Cecabank es una iniciativa solidaria a través de la cual se reparten anualmente 100.000 euros con ayuda de los empleados. El programa permite que los trabajadores presenten proyectos culturales, sociales o ambientales en colaboración con asociaciones y, posteriormente, reparten sus votos entre las iniciativas que más valoren. En sus ocho ediciones Tú Eliges ha repartido 800.000 euros y premiado a más de 100 asociaciones y fundaciones, con una involucración de la plantilla del 78%. El programa permite generar impacto social positivo de forma conjunta entre entidad y empleados.

Más info [aquí](#).



### EDP ESPAÑA. ENTAMA

ENTAMA es el programa de apoyo al emprendimiento de EDP. Financia proyectos con potencial de tracción de los territorios en temas como la puesta en valor de recursos propios, productos locales, turismo sostenible, nuevos servicios en áreas con riesgo de despoblación, y otros que fomenten la empleabilidad local; cadenas de proveedores más sostenibles y apoyo al emprendimiento femenino. Hasta la fecha, se han apoyado 25 proyectos, que han creado más de 50 empleos. Se superarán los 0,4M€ invertidos en 2022 y el SROI del programa primera edición, es de x4.

Más info [aquí](#).



## ENDESA. APIARIO SOLAR DE CARMONA

Esta iniciativa consiste en la instalación de un apiario dentro de la planta fotovoltaica de Las Corchas, junto con un cultivo de aromáticas que crecen entre los paneles. Las abejas se benefician de un hábitat protegido libre de herbicidas, y el apicultor local de un espacio vigilado y vallado, alejado de robos. Así como de nuevos atributos de miel solar para su producción. En este apiario se imparten cursos de apicultura para emprendedores para la mejora de su empleabilidad, lo que contribuye a la fijación de población, y adicionalmente actividades de apiturismo (turismo sostenible) con la oficina de turismo de Carmona.

Más info [aquí](#).



## GESTAMP. GLAB, INNOVACIÓN PARA SALVAR VIDAS

Como fabricante de componentes de automoción, Gestamp contribuye al diseño y desarrollo de soluciones que aportan seguridad a los vehículos en caso de accidente.

GLAB es un proyecto de innovación enfocado al desarrollo de prototipos digitales de vehículos propios de Gestamp, para validar el comportamiento de nuevas soluciones, con el objetivo de aumentar la seguridad de los ocupantes del vehículo, los peatones y demás usuarios de la vía

Gracias a GLAB, los fabricantes de automóviles pueden disponer de estudios de comportamiento antes de seleccionar una tecnología o material.

Más info [aquí](#).



## IBERCAJA. DECÁLOGO DE MEDIDAS PARA LA ATENCIÓN PERSONALIZADA DE CLIENTES MAYORES

Con el objetivo de favorecer la inclusión financiera de las personas mayores, Ibercaja ha definido un decálogo de medidas para la atención personalizada de los clientes senior a través de diferentes canales (atención presencial, a través de cajeros, telefónica, digital, etc.). Entre las nuevas medidas, destaca la apertura de una línea 900 de atención telefónica gratuita para los mayores de 65 años y formación en digitalización.

Este nuevo decálogo responde a su propósito corporativo “ayudar a las personas a construir la historia de su vida” y se enmarca en el compromiso de Ibercaja con la sostenibilidad, dando respuesta a las demandas sociales del territorio para favorecer la inclusión y la accesibilidad a los servicios financieros.

Más info [aquí](#).



## IBERDROLA. ENTIENDO MI CONSUMO DE LUZ

Iberdrola renueva su customer journey incluyendo el rediseño de la factura para que sus clientes puedan entender su consumo, ser más eficientes y ahorrar. Con big data e inteligencia artificial se les asesora de forma proactiva, dándoles el control de su consumo. Con el Asistente Smart Iberdrola acceden a su consumo desglosado y con un chatbot resuelven dudas en cualquier momento. Un proceso abierto y de mejora continua que sitúa al cliente en el centro de la organización, reconocido por la Asociación para el Desarrollo de la Experiencia del Cliente (DEC) como Mejor Customer Journey.

Más info [aquí](#).



## IBM. CONSIGUE LAS HABILIDADES DEL SIGLO XXI

IBM SkillsBuild es una plataforma de formación online y gratuita, que ofrece la posibilidad de adquirir competencias digitales y habilidades transversales para el empleo. Fundamentos de Ciberseguridad, Inteligencia Artificial, Cloud Computing, Internet de las Cosas, Blockchain, Análisis de Datos, son algunas de las formaciones disponibles en Skillsbuild en relación con competencias digitales; Habilidades profesionales como Presentaciones en público, Colaboración, Habilidades interpersonales, o resolución crítica de problemas, y metodologías de trabajo como Agile o Design Thinking.

Más info [aquí](#).



## ILUNION. ACOGIDA PERSONAS REFUGIADAS PROCEDENTES DE UCRANIA

En ILUNION Hotels se han alojado a más de 1.500 refugiados ucranianos, lo que supuso un total de 40.000 estancias, mediante los acuerdos de colaboración a través de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja y ACCEM. Se habilitaron espacios para que las madres pudieran calentar biberones, zonas de juego para los niños y espacios de descanso para los adultos. Asimismo, se creó un amplio programa de actividades formativas y culturales, como talleres de pintura y yoga, para que estas personas se sintieran parte de nuestra familia. Actualmente, en octubre de 2022, todavía permanecen unas 100 personas en el hotel ILUNION Alcora de Sevilla e ILUNION Alcalá Norte de Madrid.

Más info [aquí](#).





## MUTUA MADRILEÑA. PROGRAMA 360° CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el marco de su contribución a la comunidad, Mutua Madrileña presta especial atención a la lucha contra la violencia de género. Desde 2012 cuentan con una línea de actuación que contempla tanto el apoyo a proyectos sociales en este ámbito, como iniciativas propias de apoyo a las víctimas y sus hijos e hijas, prevención, sensibilización, voluntariado corporativo, formación e integración laboral. Desde la puesta en marcha de este programa, más de 23.000 mujeres víctimas de malos tratos y sus hijos han podido beneficiarse de las diferentes iniciativas que se llevan a cabo desde Mutua Madrileña.

Más info [aquí](#).



## NATURGY. COMPROMISO

Desde septiembre de 2021, ante la escalada de precios de la luz y anticipándose a medidas regulatorias y al resto del sector, Naturgy se pone al servicio de la sociedad con un plan para paliar los efectos de los altos precios en los consumidores.

Tras el lanzamiento de la Tarifa Compromiso en Septiembre 2021, -su tarifa de precio fijo garantizado a 2 años sin condiciones y con un nivel de precio previo a la escalada de precios-, Naturgy incrementa su Compromiso con la sociedad en noviembre de 2021 anunciando que pone a disposición de clientes residenciales, pymes e industriales toda la capacidad de generación eléctrica inframarginal (equivalente al consumo de 4.000.000 de hogares) a través de sus tarifas de electricidad sin condiciones adicionales. Además, con la tarifa Compromiso Gas Industrial, la industria se puede beneficiar de un precio fijo por debajo de los precios de los mercados europeos de gas. Hasta el momento más de 700 mil clientes se han beneficiado de estas tarifas.

Más info [aquí](#).



## PASCUAL

Bezoya de Pascual da lo mejor lanzando un nuevo formato de 8 litros "bag in box", una caja de agua con un grifo dispensador. Una propuesta disruptiva de gran valor, que fomenta la hidratación saludable con un producto único por su mineralización muy débil; mejora la experiencia de consumo por su accesibilidad; utiliza materiales de origen local; ayuda al consumidor con un formato más competitivo; y promueve la economía circular con un envase sostenible, que utiliza un 60% menos de plástico por cada litro de agua, en comparación con otros formatos de gran tamaño.

Más info [aquí](#).

# COMUNIDAD



## INTRODUCCIÓN Y TENDENCIAS

Nos encontramos en la era de la responsabilidad ampliada. Existe una tendencia creciente y próximamente obligatoria de que las organizaciones no solo se responsabilicen de sus impactos directos sino de todos aquellos que se generan en su cadena de valor. Esto significa que ya no bastará con que las empresas aseguren llevar a cabo sus operaciones directas de manera responsable, sino que también deberán demostrar que los distintos eslabones de su cadena de valor actúan con responsabilidad social, dando un trato

ético a los trabajadores y respetando tanto sus derechos como los de terceras personas ajenas a la empresa.

Esta responsabilidad ampliada también se refleja en el papel que juegan las empresas en su entorno social y en la(s) comunidad(es) en la(s) que opera.

Es fundamental entender este papel, conocer las expectativas de los distintos grupos de interés en este ámbito y crear un compromiso e iniciativas que, de manera estratégica, y alineadas con las prioridades empresariales, configuren las acciones empresariales que vayan a llevarse a cabo.

La materialidad cobra aquí especial importancia. Cada organización debe reflexionar y establecer cuáles son aquellas prioridades mejor alineadas con su organización, modelo de negocio y comunidades en las que opera. Es fundamental, además, integrar en el modelo las expectativas de los trabajadores, y las de los interlocutores relevantes de la comunidad.

Con todos estos elementos, la organización debe pasar a la acción, a través de compromisos claros, acciones efectivas y objetivos medibles.

### Fuerzas impulsoras de esta responsabilidad ampliada:

Estamos ante una sociedad más exigente y demandante, que da un peso cada vez mayor al comportamiento responsable tanto en lo individual como en lo colectivo

Las propias empresas están acelerando sus compromisos, queriendo ser parte del desarrollo sostenible de la sociedad. La S social tiene un peso cada vez mayor y la transformación social cobra un rol protagonista, consolidándose como un elemento de interés estratégico para las empresas

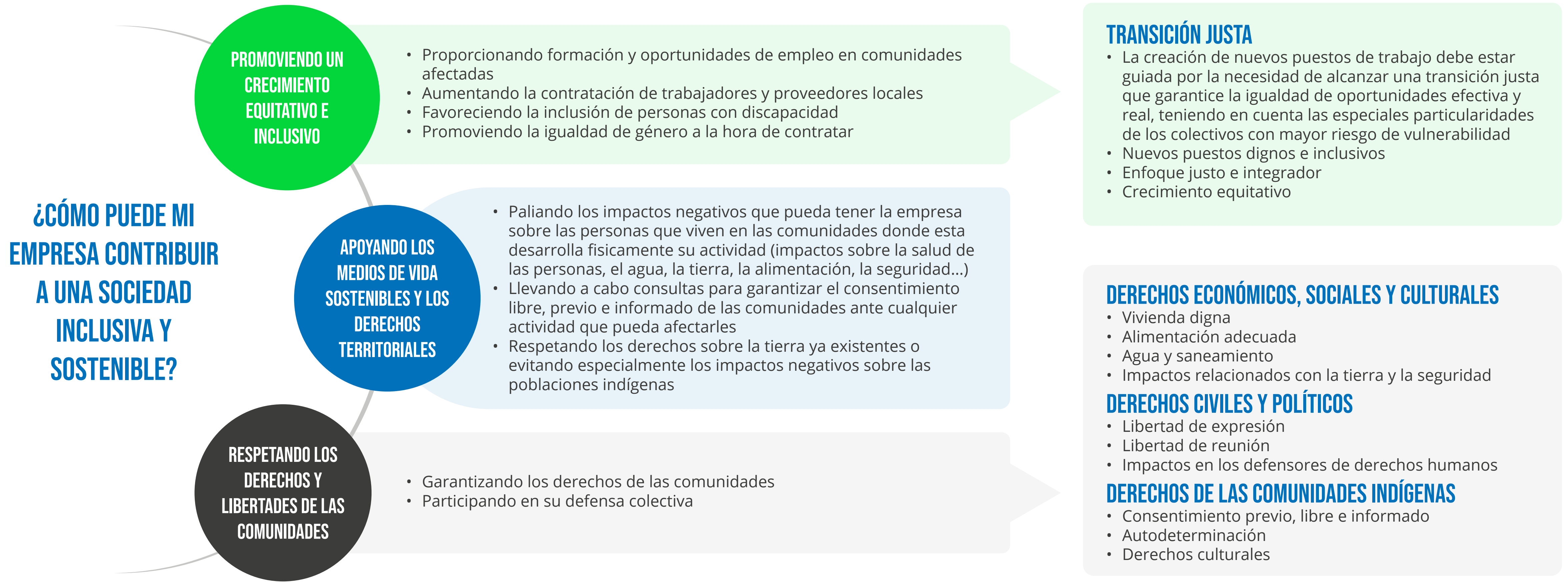
Se está viendo un interés creciente por parte de los inversores, que han comprobado como una buena relación con la comunidad genera salvaguardas positivas y disminuye riesgos

**Todo esto se encuadra en el marco de un entorno cada vez más vulnerable y complicado, que sitúa los aspectos sociales como la desigualdad en el centro del debate público.**

## INSTRUMENTOS: CLAVES PARA LA ACCIÓN

La propuesta de taxonomía plantea una estructura de acción enfocada en **lograr sociedades y comunidades inclusivas y sostenibles**.

Este campo se materializa en tres elementos: alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, garantizar unos medios de vida sostenibles y respetar los derechos y libertades de las comunidades, que sirven para clasificar, de manera genérica las acciones en este campo más directamente dirigidas al objetivo planteado. Son estas las que, probablemente deban ser reforzadas



## EJEMPLOS DE ACCIÓN EMPRESARIAL



### ADIF. PROGRAMA ESTACIÓN ABIERTA

Desde 2008 Adif lleva a cabo el Programa Estación Abierta, una herramienta para coordinar y desarrollar iniciativas culturales, sociales y medioambientales en estaciones ferroviarias, siempre bajo los criterios de responsabilidad social y sin fines comerciales. Este proyecto potencia la conexión social de la estación con su entorno y aumenta el valor que Adif aporta en los lugares donde se desarrolla su actividad. Las entidades sin ánimo de lucro cuentan con una plataforma excelente para difundir sus proyectos a la vez que las estaciones aumentan su valor para los ciudadanos.

Más info [aquí](#).



### ASTRAZENECA. YOUNG HEALTH PROGRAME

Programa internacional para jóvenes de 10 a 24 años que viven en entornos vulnerables y con recursos escasos. El objetivo del programa es prevenir las enfermedades no transmisibles más comunes como el cáncer, la diabetes, las cardiopatías, las enfermedades respiratorias y las enfermedades mentales, posibilitando que las personas tengan acceso a soluciones sanitarias sostenibles de tratamiento y prevención que cambien la vida. AstraZeneca articula el Young Health Programe en España mediante la colaboración con dos Fundaciones: la Fundación Balía, a través de programas de formación integrados dentro del apoyo educativo formativo que reciben los jóvenes. Y la fundación A La Par, a través del programa COMPASS, destinado a jóvenes con discapacidad intelectual moderada entre 20 y 25 años.

Más info [aquí](#).



### BAYER. SEMILLERO DE IDEAS

En línea con su estrategia de sostenibilidad, Bayer desarrolla "Semillero de ideas", un programa dotado de 60.000 euros para el apoyo a iniciativas de acción social y compromiso medioambiental de ámbito local propuestas por los propios empleados de Bayer.

Más info [aquí](#).



## CAJAMAR. MEJORAR LA EDUCACIÓN Y SALUD FINANCIERA, SOSTENIBLE Y DIGITAL DE TODOS LOS COLECTIVOS

Conscientes de la importancia de la Sostenibilidad, la salud digital y financiera, desde Cajamar desarrollan acciones dirigidas a la sociedad buscando la inclusión de todos colectivos:

- Píldoras y espacio de debate del impacto de las nuevas tecnologías “SWITCH ON/OFF” y “JOVEN:ES”.
- Talleres presenciales a mayores y colectivos más vulnerables “Charlas 60.0”.
- Sesiones de educación financiera dirigida a adolescentes “Finanzas que te hacen crecer”
- Píldora de reflexión dirigida a la plantilla “Acompaña” para combatir la brecha digital de personas mayores y/o que presentan algún tipo dificultad.

Más info [aquí](#).



## CAIXABANK. PLANTA TU PROYECTO

Para apoyar a las asociaciones locales que trabajan por y para los colectivos en situación de vulnerabilidad, CaixaBank cuenta con la iniciativa interna ‘Planta tu Proyecto’. A través de este programa, el banco colabora económicamente en dichos proyectos con el objetivo de reconocer y estimular las iniciativas solidarias que los profesionales de CaixaBank desarrollan, de manera altruista, en favor de la sociedad.

Más info [aquí](#).



## CAPITAL ENERGY. PROYECTO TERRITORIOS

Apoyo al desarrollo socioeconómico local (Creación de valor compartido). En el marco de su estrategia de sostenibilidad, desde Capital Energy quieren aportar un valor diferencial promoviendo la creación de empleo local, el desarrollo de talento y la innovación. Así, comprometen bolsas económicas en las etapas de construcción y operación destinadas a la realización de proyectos con impacto económico, social y/o ambiental, que se definirán a través de procesos de diálogo abierto con los grupos de interés locales, para maximizar el impacto. Han avanzado en la firma de acuerdos con diferentes ayuntamientos en toda la geografía española y lanzado las primeras iniciativas.

Más info [aquí](#).



## CEMEX. A CIRCULAR WORLD

CEMEX, enmarcado en su hoja de ruta de descarbonización “Futuro en Acción”, pone a disposición de la comunidad educativa de manera gratuita, el programa “A Circular World”, un juego tipo Breakout diseñado para ayudar a niñas y niños a entender mejor y a contribuir de manera más eficiente al desarrollo sostenible, a través de la transición hacia la Economía Circular. Con opción de realizar el programa en castellano, catalán o inglés, las actividades en el aula siguen una propuesta metodológica que favorece el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Más info [aquí](#).



## CUATRECASAS. HACIA UN MÉXICO SIN TRATA DE NIÑAS A TRAVÉS DE UNA DEMANDA DE AMPARO

El Poder Judicial de la Federación admite el recurso de amparo ante la omisión de las Autoridades Federales y Locales para combatir la trata de niñas en el Estado de Guerrero en México. El caso se enmarca en el trabajo de transformación de su práctica pro bono, con un doble objetivo: la consolidación a nivel internacional, con especial foco en las nuevas oficinas de Latinoamérica; y la identificación proactiva de asuntos de alto impacto e interés general que contribuyan a: (i) visibilizar problemáticas que atenten contra los derechos humanos; (ii) posicionar en la agenda nacional medidas de solución y (iii) procurar la mejora de la protección de los derechos humanos.

Más info [aquí](#).



## ENUSA

ENUSA, consciente de las demandas de sus grupos de interés, ha desarrollado desde sus comienzos actividades enfocadas en generar una influencia positiva dentro de las comunidades en las que ejerce su labor. Una filosofía empresarial que le ha llevado a preocuparse por las necesidades de la sociedad en la que se ubican sus centros, poniendo en marcha actuaciones y políticas de gestión en las que valores como la protección del medio ambiente, la promoción de la educación y la investigación, el fomento de la formación, la cultura y la contribución a causas sociales, juegan un papel fundamental.

Más info [aquí](#).



**quirónsalud**  
La salud persona a persona

## FUNDACIÓN QUIRÓNSALUD. STAY HEALTHY

Proyecto de educativo que promueve los hábitos saludables entre adolescentes. Utiliza el rigor científico, los últimos modelos pedagógicos y el entorno digital para trasladar a los jóvenes, desde el aula, conocimientos sobre nutrición, sueño, ejercicio físico, adicciones, salud mental y medio ambiente y salud. Desde 2018, han participado 1.000 centros y 70.000 alumnos, impartándose 600 talleres y contando con 70 profesionales de Quirónsalud. Durante el curso 21/22, se midió el impacto social (metodología LBG), determinándose que el 86,4% de los alumnos han sido transformados.

Más info [aquí](#).



**GRUPO ANTOLIN**

## GRUPO ANTOLÍN. VILLAGE UPLIFTMENT

Una nueva vida para un pueblo, el proyecto de economía circular social de Grupo Antolin en la India. Conscientes de la importancia de que el crecimiento económico de la India venga acompañado de un desarrollo equitativo, justo e inclusivo de su sociedad, Grupo Antolin cuenta con el programa Village Upliftment para construir comunidades autosuficientes que generen un desarrollo integrado de las zonas rurales con especial foco en la reducción de las desigualdades y la ayuda a las mujeres y los niños. Desde 2016, se ha contribuido a la transformación integral de cuatro aldeas desde la perspectiva económica, social, ambiental y de gobierno. En total, se han beneficiado más de 5.600 personas.



**GSK**

## GSK. LA UNIÓN HACE LA FUERZA

Las situaciones de pobreza extrema y malnutrición que enmarcan la realidad de muchos menores alrededor del mundo provocan que enfermedades comunes en la infancia se conviertan en las principales causas de mortalidad infantil. Además, la escasez de alimentos, la falta de higiene y agua potable y las dificultades para acceder a tratamientos simples y asequibles amenazan la supervivencia de millones de niños. Ante esta situación, GSK y Save the Children sostienen una alianza de colaboración desde 2013 para lograr un ambicioso objetivo: salvar la vida de un millón de niños y niñas.

Más info [aquí](#).





### ILUNION. 'GRACIAS A TI'

Por quinto año consecutivo, el Grupo ILUNION forma parte de esta iniciativa basada en financiar proyectos sociales, a través de aportaciones desde las nóminas de los empleados, que eligen aportar la cantidad que desean. Dichas aportaciones se ven incrementadas por ILUNION en la misma cantidad. En 2021 se recaudaron 45.921€, siendo las entidades apoyadas: Mamás en Acción, Fundación RAIS y Vall d'Hebron Institut de Recerca.

Más información [aquí](#).



### LEROY MERLIN. HOGARES DIGNOS

Leroy Merlin ha abierto la primera convocatoria de ayudas "Hogares Dignos", dirigida a todas las entidades sociales en España, donde se han repartido 350.000€ en 14 proyectos de distintas dimensiones dirigidos a reformar o acondicionar espacios donde pernoctan los colectivos vulnerables en los que ponen el foco.

Más info [aquí](#).



### MAHOU SAN MIGUEL. TERRAZAS CIRCULARES Y CON IMPACTO SOCIAL POSITIVO

Las terrazas que da Mahou a sus clientes hosteleros son 100% reciclables y están hechas de material 100% reciclado. Además, crean valor social porque se les da una segunda vida, donando el material a entidades del tercer sector cuando ya no pueden ser usadas en el mercado. Hasta ahora más de 60.000 personas se han visto beneficiadas por esta iniciativa. Este año han dado un paso más allá, lanzando un proyecto pionero de espacios exteriores sostenibles para hostelería con el que logran mejorar la convivencia vecinal al reducir el nivel de ruido, ahorrar electricidad o mejorar la calidad del aire.

Más info [aquí](#).



## MANPOWER GROUP. HUMAN AGE INSTITUTE. SOSTENIBILIDAD CON AGENTO EN LA S

Human Age Institute es una iniciativa sin ánimo de lucro impulsada por ManpowerGroup que cuenta ya con el apoyo de más de 1.000 empresas. Todas tienen en común el objetivo, desde su creación en 2014, de impulsar el Talento como motor de transformación de las organizaciones y la Empleabilidad joven como garantía de desarrollo.

Esta iniciativa tiene como objetivo liderar un movimiento global, con organizaciones y personas, que contribuya a generar un impacto positivo en la sociedad.

Se definen cinco caminos estratégicos que sirven de hoja de ruta para que las empresas también evolucionen en un sentido S-Social, y contribuyan así a un futuro sostenible, inclusivo, diverso y equitativo para todos. Estas 5 áreas son empleo sostenible, aprendizaje y desarrollo, diversidad e inclusión, bienestar y equilibrio y compromiso social.

Más info [aquí](#).



## MAPFRE. METODOLOGÍA DE MEDICIÓN SOBRE LA CONTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO CORPORATIVO A LOS ODS

MAPFRE ha desarrollado una metodología propia de medición de la contribución del desarrollo de las actividades de voluntariado a los ODS. Para lograr este objetivo, se ha partido de un análisis integral del programa de voluntariado. La metodología está integrada en la plataforma de gestión de voluntariado de Fundación MAPFRE y ofrece, a través de los indicadores de las acciones de voluntariado reportados por los países, cuál es la contribución global y por país del Voluntariado Corporativo de MAPFRE a los ODS.

Más info [aquí](#).



## SANTILLANA. PROGRAMA #VOYASER

#VoyaSer, de Santillana y Entreculturas-Fe y Alegría, va dirigido a niñas en riesgo de exclusión social en Latinoamérica. Su objetivo es ayudarles a completar su educación y a tener más oportunidades. Para ello, este programa ofrece una ayuda integral: apoyo económico para garantizar su continuidad educativa, tecnológico para combatir la brecha digital, y educativo, con un curso en habilidades digitales y otro en inteligencia emocional. Además, Santillana ofrece recursos y apoyo pedagógico durante el curso. En su 1ª edición, #VoyaSer ha ayudado a cerca de 100 niñas indígenas en centros de Guatemala y Perú.

Más info [aquí](#).



## SOLARPACK. LAS 3ES DEL PLAN DE ACCIÓN SOCIAL DE SOLARPACK: ENERGÍA, EDUCACIÓN Y EMPLEO

El Plan de Acción Social de Solarpack está compuesto por 3 pilares, 2 ejes estratégicos y 2 transversales. Las 3Es: Energía, Educación y Empleo, son las prioridades para apoyar a las comunidades en las que actúa la empresa. El acceso a la energía limpia y asequible, y el desarrollo socioeconómico a través de la educación, con especial atención a la mejora de la empleabilidad de las personas, son los dos ejes estratégicos de la acción social de Solarpack, reforzados por el voluntariado corporativo y la sensibilización sobre el desarrollo sostenible. La medición de impacto es un factor esencial.

Más info [aquí](#).



## SPRINTER. PLAY FOR FUTURE

El proyecto Play for Future nace como parte del compromiso de Sprinter y NIKE con el impulso de la integración social a través del deporte. El objetivo de esta iniciativa es la transferencia de valores a menores de entre 4 y 16 años en alto riesgo de exclusión social. Participaron en el programa 107 menores, realizando becas deportivas, a través de las cuales se buscaba la generación de espacios seguros, de convivencia entre iguales en entornos regulares. Además, se generaron espacios de promoción de valores del deporte gracias a "6 deportes, 6 valores". El 98,6% de los menores han incrementado sus competencias y desarrollo psicosocial y el 98% de ellos han aumentado su asistencia escolar. Debido al impacto positivo generado, en 2022 se ha ampliado a 350 plazas con nuevas ubicaciones y un incremento de la inversión. Reforzando el compromiso con el rol del deporte en la promoción de valores y la integración social.

Más info [aquí](#).



# LAS 10 CLAVES DEL ÉXITO



### **Necesidad de actuar.**

Existe, más que nunca, la necesidad de contar con compromisos, estrategias y acciones enfocadas en entender, gestionar y acelerar los impactos positivos de las empresas en la sociedad, a la vez que controlar y minimizar los negativos.

### **Entender los aceleradores.**

Son muchos los drivers que nos permiten entender cuáles son las nuevas fronteras de la S. Empleados, consumidores y usuarios, los inversores y financiadores, y el impulso legislativo e institucional.

### **Responsabilidad ampliada.**

Las empresas son un agente necesario en la transformación de la sociedad, y en la resolución de retos que, por su desarrollo, cronicidad, o magnitud, necesitan una acción más decidida de todos los agentes implicados.

### **Fundamentar el compromiso.**

Se exige un mayor compromiso del sector empresarial, y una mayor participación de las empresas, desde un punto de vista estratégico. Es importante dedicar tiempo, y recursos, a construir este compromiso.

### **Suma de competitividad y**

**compromiso social.** Un buen enfoque en la S permite, tener bajo control los riesgos e impactos en derechos humanos en la cadena de suministro, minimizar las controversias, fortalecer la legitimidad para operar, mayor capacidad de innovación e inclusión.

### **Los aspectos DEI serán determinantes a la hora de atraer y retener el talento.**

La demanda de competencias verdes y digitales crece a un ritmo acelerado, y es necesario capacitar a los trabajadores para ello y no dejar a nadie atrás, que la transición no solo sea verde sino justa e inclusiva.


### **Es fundamental comprender**

**la taxonomía social.** Se trata del mecanismo más importante que, en un futuro cercano, va a marcar los compromisos sociales de las empresas y la rendición de cuentas en sostenibilidad.

**La medición de impacto social** sigue siendo una de las áreas de mayor importancia, y más dificultad, a la que se enfrentan las empresas a la hora de construir su estrategia S.

**Plataformas de conocimiento y tendencias,** como el Clúster de Impacto Social de Forética, permiten avanzar más rápido y de manera más segura en la dirección adecuada.

**El momento es ahora.** Las compañías deben prepararse para afrontar adecuadamente sus responsabilidades en la cadena de valor.

**forética** |  Clúster  
Impacto Social