



GRUPO DE ACCIÓN
DE SALUD Y SOSTENIBILIDAD

SALUD Y BIENESTAR 2030

Integración en la
estrategia empresarial

El Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad constituye el punto de encuentro empresarial de liderazgo, conocimiento y diálogo para poner en valor la salud y bienestar como un eje fundamental de la sostenibilidad y la responsabilidad social de las empresas.

Entre las acciones del Grupo destaca la creación del Observatorio Empresarial ODS 3: Salud y Bienestar, el primer espacio para dar seguimiento a la contribución del sector empresarial al ODS 3 y donde compartir buenas prácticas empresariales en materia de salud y bienestar.

Empresas líderes



Empresas participantes



ÍNDICE

4	ODS 3. La salud, clave en la Agenda 2030
8	Las 6 Tendencias de salud y sostenibilidad
12	El <i>business case</i> de la salud y la sostenibilidad
23	COVID-19, el punto de inflexión en la gestión de la salud
29	Hoja de ruta para la contribución de las empresas al ODS 3
34	La contribución a la salud y el bienestar de las empresas: un enfoque aplicado
40	Anexos

ODS 3. La salud, clave en la Agenda 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron a cumplir con **los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas para el año 2030. Los objetivos persiguen la **igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad** como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Hoy en día, la Agenda 2030 está en el centro de las visiones de los estados y de la acción de los gobiernos. Con el propósito de alcanzar las metas de cada objetivo, todas las partes involucradas tienen que colaborar: **los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil.**

La salud está presente en la Agenda 2030 de una manera transversal y más concretamente en el ODS 3 Salud y Bienestar.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Fuente: ONU

ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades



La salud es un derecho humano fundamental y un indicador clave del desarrollo sostenible. La mala salud amenaza los derechos de los niños a la educación, limita las oportunidades económicas para hombres y mujeres y aumenta la pobreza dentro de las comunidades y países de todo el mundo. Además de ser una causa de pobreza, **la salud está fuertemente conectada con otros aspectos del desarrollo sostenible**, incluidos el agua y el saneamiento, la igualdad de género, el cambio climático y la paz y la estabilidad.

Más allá de los riesgos, **contribuir a la salud y el bienestar es una gran oportunidad de lograr el objetivo de vivir bien (e incluso mejor)** dentro de los límites del planeta.

Hasta 2019 solo 7 países de los 36 que conforman la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) estaban en disposición de lograr la consecución del ODS 3, lo cual se traduce en un 19% de cumplimiento, un 11% más que en el año anterior. A pesar de estos avances, el **81% de los países OCDE todavía tiene el ODS 3 como un desafío dentro de su planificación** y un tercio de ellos (33%) tiene que trabajar su compromiso con carácter significativo. [\(ver anexo 1\)](#) Los resultados de España en este ranking mostraban que, aunque todavía quedan desafíos por superar, el país estaba en la senda de cumplimiento del ODS 3.¹

Para poder hacer una valoración real del estado del ODS 3, se deben tener en cuenta los aspectos abordados en sus metas. [\(ver anexo 2\)](#) Algunas de estas metas se centran, por ejemplo, en la disminución de la mortalidad en la maternidad y en la edad infantil, asuntos ya muy desarrollados y evolucionados en países pertenecientes a la OCDE. Debido a ello, su compromiso se deberá centrar en **mejorar el acceso de las personas a la salud y la asistencia y resiliencia del sistema sanitario**, entre otros. En países en vías de desarrollo el reto es mayor. La consecución de metas, como el acceso universal a los servicios de salud o la reducción de muertes por enfermedades como el VIH, es una cuestión prioritaria y relevante². Algunos retos adicionales [\(como recoge nuestro análisis en anexo 3\)](#) muestran la necesidad de homogeneizar la medición en todos los países, corregir la infrarrepresentación de algunos indicadores o simplemente actualizarlos ante retos como futuras pandemias.



1. Sustainable Development Report 2019
2. ONU (2019). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019



ODS 3. La salud, clave en la Agenda 2030

Figura 1
La salud en la era de los ODS



Fuente: Adaptado por Forética a partir de la OMS

ODS 3. La salud, clave en la Agenda 2030

Tanto el *Bloomberg Healthiest Country Index* (2019)³, como el *Global Competitiveness Report* (2019)⁴ destacaban a España como líder mundial en el ámbito de la salud. También en el Índice de Progreso Social 2019, España puntuaba con 90,34 sobre 100 en la dimensión de bienestar, situándose en el puesto 17 de los 149 países que incluye el índice.⁵

Este éxito, sin duda compartido como país con el esfuerzo de muchos años, debe servir como base para mantener y mejorar el trabajo realizado ante los **nuevos riesgos para la salud**. Los sistemas de salud deben estar preparados para reaccionar a la expansión de nuevas enfermedades infecciosas con gran impacto económico y social a los cuales podemos ser vulnerables (sirva como ejemplo el reto de la COVID-19). Pero también habrá que permanecer alerta a la respuesta ante el envejecimiento de la población, el impacto del cambio climático y ante las enfermedades no transmisibles, principalmente las cardiovasculares y las enfermedades mentales, que han reemplazado a las enfermedades infecciosas como la principal causa de muerte.⁶

Ante este reto, las empresas tienen la gran oportunidad de innovar, de repensar operaciones, productos y servicios que contribuyen al éxito del ODS 3, al éxito de **construir una sociedad donde las personas, y en concreto su salud y bienestar estén en el centro**, al mismo tiempo que lo harán al éxito de sus propias compañías. Esta es la hoja de ruta a la que desde el Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad de Forética animamos a todas las empresas a sumarse.



3. Bloomberg (2019). There are the World's Healthiest Nations
4. WEF (2019). The Global Competitiveness Report
5. Índice de Progreso Social 2019
6. WEF (2020). The Global Risks Report 2020

Las 6 Tendencias de salud y sostenibilidad

1. Gestión de pandemias: COVID-19

2. La década de los YOLD (los “Vie-jóvenes”)

3. ¿Cuánto vale una tonelada de estrés?

4. Emergencia climática

5. Respirar mejor

6. Estilos de vida

1. Gestión de pandemias: COVID-19



El Informe de Riesgos Globales del Foro Económico Mundial, publicado en enero de 2020, alertaba del **potencial impacto de las enfermedades** infecciosas, otorgándoles una puntuación por encima de la media, pero —como es lógico— no podía predecir en términos de probabilidad de ocurrencia lo que estábamos a punto de presenciar como sociedad a nivel global. Pocas semanas después, la crisis de la COVID-19 se propagaba de forma inesperada a nivel global con unas consecuencias sin precedentes en la economía y ejerciendo una fuerte presión sobre los sistemas de salud.

Ha quedado constatada la importancia de la salud para el buen funcionamiento de las organizaciones, de la economía y de las sociedades en general. Por su parte, las empresas han tenido que adaptarse y ofrecer respuestas flexibles para hacer frente a este nuevo escenario. Aquellas con una mayor **presencia de los asuntos de salud y sostenibilidad** en su estrategias y programas han demostrado mayor resiliencia y un mejor control de los impactos negativos. La gestión empresarial de la salud a todos los niveles tiene un impacto positivo en la sostenibilidad de las organizaciones y, por tanto, la gestión de esta crisis podría ser un **punto de inflexión** en la forma en que los aspectos vinculados a la salud son considerados en la estrategia global de negocio.

2. La década de los YOLD (los “Vie-jóvenes”)



La década de los años 20 será la primera en que convivirán más personas mayores de 30 años que menores en el mundo. El informe *The World in 2020* de *The Economist* la bautiza como **la década de los YOLD** (unión de las palabras Young-Old con los que los japoneses califican a las personas entre 65 y 75 años)⁷. Aunque la mayoría de las enfermedades por envejecimiento se gestionan mejor con prevención y cambios en el estilo de vida, solo entre el 2-3% del gasto medio de salud en los países se dirige a la prevención. Los YOLD llegarán al **11% de la población en 2020** en los países ricos, también, por otro lado, aumentando su capacidad de compra por encima de la media.



7. The Economist (2020). The decade of the “young old” begins

3. ¿Cuánto vale una tonelada de estrés?



Según la Agencia Europea de Salud y Seguridad⁸, en Europa **sólo un tercio de las empresas tienen un plan contra el estrés**. El 37% de los trabajadores tiene tiempos de entrega muy ajustados y el 34% afirma trabajar demasiado rápido. La velocidad en el trabajo y las nuevas tecnologías han traído **nuevos problemas de salud y bienestar mental** que actualmente sufren el 38% de los europeos y supone un 3,4% del PIB europeo en costes directos e indirectos y que hay que gestionar con una mezcla de soluciones sencillas (como limitar los correos electrónicos fuera de hora, por ejemplo) y medidas estratégicas.

Globalmente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que 700 millones de personas sufren enfermedades mentales. Además del sufrimiento personal, el Informe de Riesgos de 2020 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) estima que las cuatro principales enfermedades no transmisibles (corazón, cáncer, diabetes y respiratorias) junto con las mentales han costado en la última década a la economía global aproximadamente **47 billones de dólares en tratamientos y pérdida de productividad**⁹.

4. Emergencia climática



La OMS ha declarado el cambio climático como **el mayor peligro para la salud mundial** en el siglo XXI¹⁰. La propia OMS reconoce que además de afectar la calidad del aire que respiramos, también afecta a la cantidad y calidad del agua dulce o de la comida. La mayor incidencia de **condiciones climáticas extremas** (desde los incendios en Australia hasta la DANA en España) afectan también a la salud. Más todavía a los niños que crecen en un medio más insalubre con mayores temperaturas que expanden los mosquitos de la malaria y el dengue a nuevas latitudes, más enfermedades infecciosas y peor calidad del aire.

Un compromiso empresarial con la salud pasa por un **compromiso firme en la lucha contra el cambio climático** y políticas alineadas con la ciencia que limiten el incremento de temperatura a un máximo de 1,5°C este siglo.



8. Psychosocial risks and stress at work

9. WEF (2020). The Global Risks Report 2020

10. OMS (2018). Climate change and health

5. Respirar mejor



La contaminación del aire está costando más de cinco billones de dólares por el descenso de productividad a la economía global cada año. Según la OCDE **en 2060 se alcanzarán 3,7 billones de días de trabajo perdidos** por la mala calidad del aire (frente a los 1,2 billones actuales). El Pacto Verde Europeo establece la calidad del aire como una prioridad para proteger la salud de los europeos¹¹. Según Euromonitor International, **proteger la calidad del aire** es una de las tendencias demandadas a las empresas por los ciudadanos en 2020. La posibilidad de generar soluciones, como la detección de la contaminación en tiempo real y su gestión en las ciudades, la incorporación de una movilidad y logística limpia o la reducción de los contaminantes de los productos, mostrará el compromiso empresarial.



11. Unión Europea (2018). Un Pacto Verde Europeo

12. BlackRock (2019). Megatrends. The forces shaping our future

13. WEF (2020). The Global Risks Report 2020

6. Estilos de vida



Los estilos de vida cambian y se vuelven más sostenibles. Así lo refleja BlackRock en su informe de Megatendencias 2020¹². Los **jóvenes consumidores** prefieren productos más saludables y frescos en su alimentación, compartir movilidad para ahorrar costes al viajar y contaminar menos (*car sharing*) o invertir con criterios ambientales y sociales.

Existe la percepción de que **los riesgos asociados a la salud aumentarán en 2020**. El 67% de los encuestados por el Foro Económico Mundial en el Informe de Riesgos 2020¹³ estiman que los **riesgos para la salud humana** producidos por la contaminación del aire y el agua o los plásticos se incrementarán este año. Una constatación más de la oportunidad para las empresas para alinearse con la demanda de consumidores donde economía circular y salud deben estar alineados.

El *business case* de la salud y la sostenibilidad

En un sistema socio-económico existe una **interdependencia entre la salud y sostenibilidad**. Esto significa que una variable no puede mejorar a costa de la otra, sino que ambas se retroalimentan mutuamente. En este informe, tanto en el análisis detallado de la Agenda 2030, como en la sección de tendencias para 2020, hemos podido observar la estrecha relación que existe entre factores tales como el envejecimiento, el estrés, el impacto del cambio climático y de la contaminación y los hábitos de vida.

Es fundamental que las empresas sean agentes activos en este contexto y entiendan cuanto antes que las oportunidades existentes son muchas, pero sin duda también lo son los riesgos. Es el momento de incluir en la estrategia y la gestión empresarial el enfoque de salud, vinculado a la sostenibilidad.

La construcción del *business case* del **tándem salud y sostenibilidad** en el contexto empresarial se sustenta en una estructura triaxial: enfoque, agentes implicados y creación de valor (figura 2). El **enfoque** representa la aproximación temática que las empresas han de tener en cuenta para abordar el contexto de la salud y sostenibilidad de una manera integral. Los **agentes implicados** ponen el foco en los grupos de interés (*stakeholders*) que van a ser determinantes en el desarrollo y el impacto final conseguido. Por último, la **creación de valor**, se centra en cómo conseguir maximizar los beneficios a partir de las palancas clave y su accionamiento desde de la estrategia corporativa en materia de salud y sostenibilidad.

Figura 2. Ejes para la construcción del *business case* de la salud y la sostenibilidad



Enfoque: ¿qué asuntos deben formar parte de la agenda corporativa de salud y sostenibilidad?

Las empresas han de analizar las **oportunidades y riesgos** y poner en marcha las **acciones** correspondientes para minimizar los impactos negativos y potenciar los positivos. En una primera aproximación, aplicable a todos los sectores y tamaños de empresa, podemos dibujar la triple dimensión de la sostenibilidad (ESG) en relación a la salud, destacando los asuntos que han de formar parte de las agendas corporativas, como se muestra en la figura 3.

Figura 3. Dimensiones ESG y Salud presentes en las agendas corporativas de sostenibilidad



SALUD Y DIMENSIÓN AMBIENTAL

Los empleados y clientes de las empresas son los actuales y potenciales afectados de las consecuencias de la contaminación y el cambio climático sobre la salud. Contribuir a la mejora de la calidad ambiental permitirá a las empresas, no sólo adaptarse a los nuevos escenarios climáticos y ser más resilientes, sino también garantizar un **impacto positivo sobre la salud** humana, que revierte de manera directa en la propia **productividad y desarrollo socioeconómico**.

SALUD Y DIMENSIÓN SOCIAL

La **transformación digital** si bien ha generado innumerables ventajas y beneficios, también lleva aparejados relevantes desafíos en términos de salud (*tecnoestrés, tecnofatiga o tecnoadicción*) que las empresas deben gestionar. Por su parte, el aumento de la población esperado en las próximas décadas junto con la concentración de esta en los entornos urbanos y el claro **envejecimiento** previsto, serán asuntos críticos que deberán tener en cuenta las administraciones, organizaciones y empresas. Entre otros, deberán considerar el fomento de **hábitos de vida** y consumo más sostenibles, el diseño de **lugares y dinámicas de trabajo respetuosas y saludables**, el impacto sobre las **cadena de valor** que pueden tener dichos cambios o el desarrollo de productos y servicios acordes a las nuevas necesidades de la población.

SALUD Y DIMENSIÓN DE GOBERNANZA

En el contexto de gobernanza global de la sostenibilidad establecida por los ODS, como hemos visto, la salud no solo es un objetivo en sí mismo, sino que presenta un potente rol como **elemento vertebrador de la consecución de otras metas y objetivos**. Así, el alineamiento estratégico y compromiso claro por parte de administraciones y empresas es clave. Además, cada vez son más los **requerimientos de transparencia** en este sentido, hecho que anticipa la **potencial capacidad de creación de mayor valor** por parte de empresas más implicadas con la salud y el bienestar.

Agentes: ¿quiénes son los *stakeholders* en el *business case* de la salud y la sostenibilidad?

La salud es una **condición inherente a las personas**. Son las personas quienes gozan de buenos niveles de salud y bienestar y quienes padecen enfermedades, epidemias o las consecuencias de los hábitos de vida no saludable. A su vez, las personas son quienes desempeñan, en el ecosistema empresarial y de negocios, los **roles más determinantes (*stakeholders*)**: son los empleados de las compañías, son los clientes o consumidores de sus productos y servicios y colectivamente conforman la ciudadanía, como ente que recibe e impulsa las políticas y movimientos sociales. Un elemento adicional para completar el ecosistema de la salud es la infraestructura sanitaria (sistemas públicos de salud, aseguradoras, hospitales e industria farmacéutica, entre otros), que funciona como pilar básico para la prevención, sanación o mitigación de dolencias y enfermedades.

De esta manera, existen **cuatro grupos de interés fundamentales que conforman una red de fuerzas** (figura 4) que determina el potencial impacto y desarrollo de las estrategias corporativas en el contexto de la salud y la sostenibilidad.

→ **EMPLEADOS**: Un capital humano físico y psíquicamente sano está más motivado y satisfecho resultando en una mayor productividad y unas menores tasas de absentismo.

→ **CLIENTES Y CONSUMIDORES**: La incorporación de atributos como sano, natural o sostenible pueden incrementar el valor de una marca. Una oferta de productos y servicios con impacto positivo en la salud puede beneficiarse de una creciente

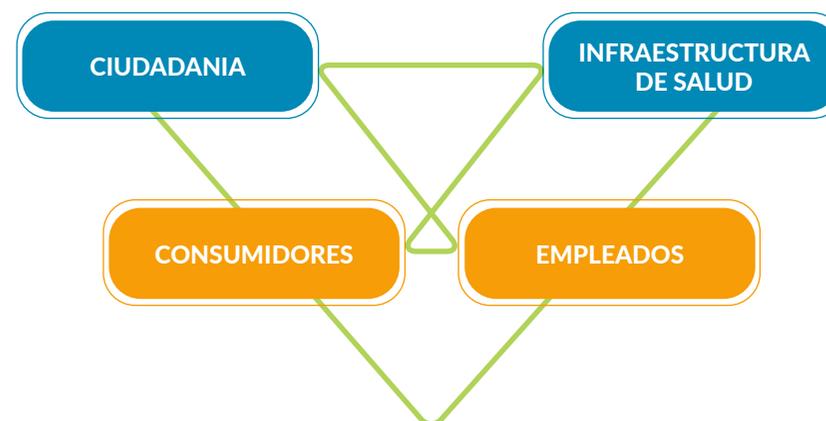
atención por parte de los consumidores hacia unos hábitos de vida más saludables, al tiempo que mejora la percepción de ser una marca “que cuida” de sus clientes.

→ **CIUDADANÍA**: Una ciudadanía sana es más productiva y reduce los costes de los sistemas públicos y privados en la infraestructura sanitaria.

→ **INFRAESTRUCTURA SANITARIA**: La infraestructura sanitaria puede ser más eficiente y eficaz cuando los ciudadanos están mejor formados e informados en torno al cuidado de su salud.

En la medida en la que las persona gozan de buenos niveles de salud y bienestar -como ciudadanos, consumidores o empleados y existe un equilibrio- el desarrollo social y económico de la sociedad es mayor, revirtiendo así en mayores niveles de productividad y consumo y creando mayor valor.

Figura 4. Red de fuerzas de *stakeholders* implicados en la construcción del *business case* de salud y sostenibilidad



La creación de valor: ¿cómo se crea valor desde la estrategia de salud y sostenibilidad?

Para conectar el **tándem salud y sostenibilidad con la creación de valor en el sentido técnico financiero** utilizaremos la adaptación planteada en el **Informe Forética 2011** del reconocido modelo de creación de valor formulado por el Massachusetts Institute of Technology (MIT) junto con Boston Consulting Group (BCG).

¿Cómo desde la estrategia de sostenibilidad corporativa se genera retorno para el accionista? Según este modelo, la creación de valor se puede explicar a partir de dos fuentes

principales: (1) la generación de beneficios y (2) la mejora en el acceso al capital. A su vez, cada una de estas fuentes se subdivide en distintas palancas a través de las cuales se materializa dicha creación de valor, tal y como se muestra en la figura 6.

En la construcción del *business case* de la salud y la sostenibilidad para las empresas, identificamos **cuatro palancas que contribuyen a la creación (o destrucción) de valor**, según las compañías estén determinadas y sean capaces de establecer directrices, objetivos y marcos de actuación claros: productos y servicios, operaciones, productividad y licencia para operar (figura 5).



Figura 5. Palancas de creación de valor en el contexto de la salud y sostenibilidad

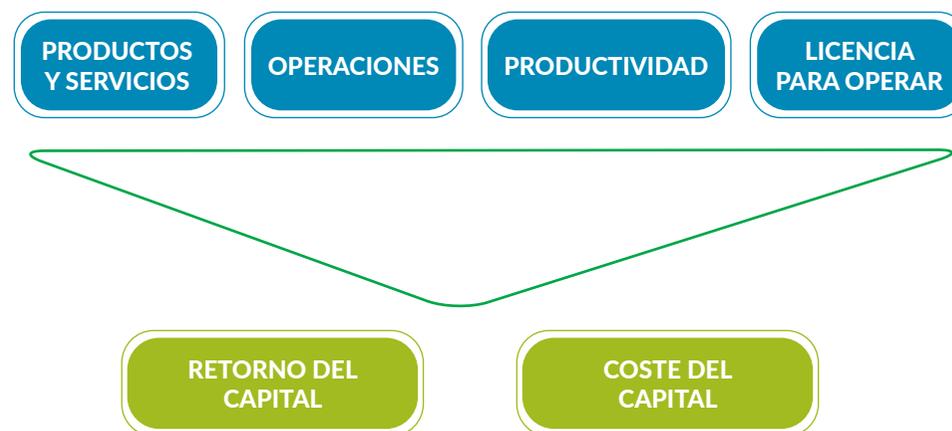


Figura 6. Modelo de Creación de Valor de la Salud y la Sostenibilidad, desarrollado por Forética a partir del modelo del MIT y BCG



1. Productos y servicios

Las empresas deciden el tipo de productos y servicios que quieren poner en el mercado. Las tendencias actuales nos enmarcan en un contexto en el que los consumidores, como hemos visto anteriormente, **prefieren productos más saludables** y frescos en su alimentación, compartir movilidad para ahorrar costes al viajar y contaminar menos o **invertir con criterios ambientales y sociales**.

» En este contexto, la **puesta en el mercado de opciones** que fomenten este tipo de hábitos de vida saludables y sostenibles es una oportunidad. Empresas del sector alimentación o transportes pueden encontrar un nicho de mercado aquí.

» Mientras, los sectores tradicionalmente encuadrados en el contexto salud (sanitario y asistencial, asegurador o farmacéutico) tienen la oportunidad de orientar sus **estrategias de producto** considerando la influencia que en sus mercados van a tener las **tendencias identificadas y los objetivos globales** de la sostenibilidad, permitiendo así un avance firme y coherente.

» En el lado contrario, una mala identificación y comprensión por parte de las empresas de estos asuntos, puede suponer una **pérdida de la confianza** y preferencia de clientes y usuarios, así como un **desalineamiento de los valores** de la marca con el consumidor. Como ya reflejamos en el Informe Forética 2018, un alto porcentaje de consumidores declara que no le importaría que el 74% de las marcas que usan desaparecieran¹⁴. Para ser significativas (*meaningful*), las marcas deben calar más hondo, no solo anticipando las necesidades de los consumidores, sino también activando un mayor número de conexiones con el consumidor, presentándose

alineados con su visión del mundo y poniendo en valor su contribución al bienestar de la sociedad en general. Y la **vida saludable es a día de hoy uno de los principales reclamos** que refleja esta tendencia.

¿QUÉ ACCIONES CONCRETAS PUEDE LLEVAR A CABO LA EMPRESA?

ACCIONES EMPRESARIALES PRODUCTOS Y SERVICIOS

¿A qué metas de los ODS están contribuyendo?¹⁵

1. Ofrecer productos y servicios que sean compatibles con una dieta variada, equilibrada y sostenible	2.2
2. Desarrollar productos y servicios que faciliten el acceso al agua potable y a servicios de saneamiento	6.6
3. Reducir la huella hídrica en los procesos productivos	6.3
4. Incorporar medidas para que los productos y servicios ofertados tengan un bajo impacto medioambiental durante su producción	3.9
5. Implementar mecanismos innovadores para reducir la contaminación del agua en los procesos productivos de la empresa	6.3
6. Establecer objetivos de reducción de emisiones de CO ₂	11.6
7. Integrar el modelo circular en la estrategia empresarial	11.6, 12.4

Acciones por sector

8. Ofrecer medicamentos y servicios de salud asequibles para las poblaciones con bajos ingresos y grupos vulnerables (sector farmacéutico)	3.1, 3.8, 3.b, 1.3, 1.5
9. Invertir en nuevos fármacos para el tratamiento de enfermedades desatendidas (sector farmacéutico)	3.3
10. Reducir la cantidad de azúcares en la oferta de alimentos para reducir el riesgo de diabetes (sector alimentario)	3.4
11. Ofrecer cobertura sanitaria a los tratamientos de trastornos por abusos de sustancias adictivas (sector sanitario)	3.5
12. Facilitar el acceso al agua potable a través de la oferta de productos y servicios (sector infraestructura y construcción)	6.1



14. Meaningful Brands (2017) Havas Media

15. Ver Anexo 4

2. Operaciones

La consideración de la salud como uno de los aspectos a ser monitorizados desde el punto de vista de **gestión de riesgos** es fundamental si se observan los potenciales impactos que se pueden generar a nivel operativo, que inciden directamente en la cuenta de resultados y en la capacidad de financiarse en condiciones más ventajosas. Adicionalmente, incorporar un enfoque de **gestión de aspectos ambientales** en la actividad corporativa, así como en toda la cadena de valor, mejora los impactos positivos indirectos sobre la salud al influir en la mejora de la calidad ambiental.

- » **Shocks o incidentes en materia de salud**, seguridad o bienestar que adquieren una amplia magnitud o llegan a ser alertas globales, inciden directamente en la **continuidad y estabilidad de las cadenas de suministro o en las operaciones** internas de las empresas, llegando a provocar no sólo pérdidas económicas puntuales sino impactos en los mercados financieros y el PIB.
- » Los **costes operativos** derivados de interrupciones de las operaciones tienen un impacto directo en la **cuenta de resultados**, pero lo que es más importante, la señal al mercado de no disponer de correctos mecanismos de gestión y anticipación a estos riesgos, supone **mayores costes de capital** al ser considerada por los inversores una compañía con mayores índices de riesgo.
- » **Diagnosticar el nivel de vulnerabilidad** de la cadena de suministro (llegando incluso a proveedores de segundo o tercer nivel) ante situaciones de riesgo en materia de salud y disponer de mecanismos internos de reacción ante situaciones de **crisis y planes de contingencia**, permite responder rápidamente a los desafíos de suministro y reducir

significativamente su impacto en los costes, las operaciones, el servicio al cliente y los ingresos.

- » Las empresas con un compromiso con la sostenibilidad integrado en la estrategia disponen de mecanismos de **gestión de los impactos negativos** que generan sobre el entorno ambiental. Así, cada vez más empresas establecen **compromisos ambiciosos** para reducir sus **emisiones de CO₂** y contribuir a una economía baja en carbono, reducir los contaminantes vertidos a la atmósfera, agua o suelos para la **protección de la naturaleza** o rediseño de procesos para contribuir a modelos de **economía circular** que reduzcan el consumo de materias primas y de residuos generados, con su correspondiente impacto positivo sobre el entorno.

¿QUÉ ACCIONES CONCRETAS PUEDE LLEVAR A CABO LA EMPRESA?

ACCIONES EMPRESARIALES OPERACIONES	¿A qué metas de los ODS están contribuyendo?
1. Implementar políticas internas de salud y seguridad en el trabajo	3.9, 8.8
2. Fomentar el desarrollo y/o la certificación de sistemas de gestión de salud, seguridad o medio ambiente en las empresas suministradoras de productos y servicios y priorizar su contratación	3.9, 6.3, 11.6, 12.4
3. Desarrollar y/o certificar sistemas de gestión de salud, seguridad o medio ambiente para garantizar la mejora continua	3.9, 6.3, 11.6, 12.4
4. Analizar los riesgos vinculados a la salud en la cadena de suministro	12.4
5. Definir y dar cumplimiento a políticas claras de lucha contra el cambio climático o de sostenibilidad ambiental que establezcan el marco de actuación.	3.9, 11.6, 13.1
6. Establecer compromiso para un uso más responsable del agua	6.3

3. Productividad

Contribuir a la **salud y el bienestar de los empleados** a través de la promoción de hábitos saludables es cada vez una práctica más extendida en las empresas que revierte directamente en la **productividad y retorno económico** de las compañías.

- » Los programas de salud se construyen sobre la base de la **prevención de los riesgos laborales** y la garantía de **entornos de trabajo seguros**.
- » A partir de ahí, las compañías ponen el foco en desarrollar programas de **sensibilización y formación** sobre hábitos de alimentación saludables, la importancia de la actividad física o la prevención del tabaquismo y el consumo de bebidas alcohólicas.
- » Además, cada vez adquiere una mayor presencia el control y seguimiento de los **riesgos psicosociales y de la salud mental**, cuya incidencia e impactos se han intensificado en los últimos años.
- » En un contexto de empresas que fomentan la igualdad de oportunidades y generan **entornos cada vez más diversos**, la atención a los perfiles de diversidad y el desarrollo de **medidas de conciliación** que respondan a las necesidades específicas de los diferentes colectivos para poder desempeñar sus funciones de manera equilibrada (facilitando flexibilidad de horarios, teletrabajo o ajustes de jornada, entre otras) también contribuye a la generación de **entornos sanos de trabajo**, valorados por los empleados.
- » El desarrollo de este tipo de asuntos vinculados a la salud y bienestar de los empleados, su seguimiento y mejora continua genera ambientes de trabajo con mayores **índices de motivación** y capaces de **atraer y retener talento**. Esto se traduce en **menores**

niveles de absentismo y presentismo y mayores niveles de productividad. Según un estudio del MIT Sloan, la Universidad de Oxford y la London School of Economics¹⁶, existe una correlación positiva significativa y fuerte entre la satisfacción de los empleados, su productividad y la fidelización de los clientes, y una fuerte correlación negativa con la rotación del personal. Afirman además que un mayor bienestar en el trabajo se correlaciona positivamente con una mayor rentabilidad a nivel de unidad de negocio.

¿QUÉ ACCIONES CONCRETAS PUEDE LLEVAR A CABO LA EMPRESA?

ACCIONES EMPRESARIALES PRODUCTIVIDAD	¿A qué metas de los ODS están contribuyendo?
1. Alinear las políticas de recursos humanos con los principios de los derechos humanos y promover hábitos saludables en la compañía	3.4, 3.5
2. Implementar políticas internas de salud y seguridad en el trabajo	3.9, 8.8
3. Desarrollar y/o certificar sistemas de gestión de salud, seguridad o medio ambiente para garantizar la mejora continua	3.9, 6.3, 11.6, 12.4
4. Promocionar hábitos saludables y campañas de sensibilización sobre tabaquismo, seguridad vial y prevención del VIH	3.1, 3.6, 3.a
5. Desarrollar estrategias para la conciliación y prevención de la precariedad en los empleados	1.3, 1.5
6. Promover hábitos alimentarios saludables y campañas de sensibilización en relación a una buena dieta y al impacto del desperdicio alimentario	2.2
7. Establecer medidas de conciliación, igualdad salarial e igualdad de oportunidades	5.6
8. Campañas de sensibilización y acciones en general que promuevan medidas de saneamiento e higiene	6.2
9. Sensibilizar y formar a los empleados y proveedores sobre los riesgos del cambio climático para la salud humana	13.1, 13.3
10. Facilitar el acceso a servicios médicos específicos de los trabajadores y sus familias	3.3

 16. London School of Economics, MIT Sloan y University of Oxford (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance

¿LAS EMPRESAS CON NIVELES MÁS ALTOS DE BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS TIENEN MEJOR DESEMPEÑO EN EL MERCADO DE VALORES?¹⁷

Edmans (2011) estudió la relación entre la satisfacción de los empleados y la rentabilidad de las acciones a largo plazo de una cartera ponderada en valor de las 100 mejores empresas para trabajar en Estados Unidos. Los datos muestran que, durante el período 1984 a 2009, las 100 mejores empresas para trabajar en Estados Unidos **generaron retornos de acciones 2,1% más altos que el promedio de la industria** y tuvieron sorpresas de ganancias más positivas.

La relación entre el bienestar de los empleados y los rendimientos del mercado de valores también se puede replicar para los ganadores del “Gallup Great Workplace Award”. Comparando las ganancias por acción de diecisiete ganadores de premios, cubriendo seis industrias y con un tamaño de entre 800 y 250.000 empleados, con sus equivalentes en la industria durante el período 2011 a 2015 (Gallup, 2017), los datos muestran que los ganadores crecieron aproximadamente 4,3 veces más rápido durante ese período que sus equivalentes.

Goetzel y col. (2016) estudian el desempeño del mercado de valores de las compañías que ganaron el “Premio Nacional de Salud C. Everett Koop”, un premio otorgado anualmente a las empresas que invierten en **programas rentables de salud y bienestar para sus trabajadores**, en relación con el desempeño promedio de Standard and Poor’s (S&P) 500 Index. Los autores llegaron a una conclusión similar: durante un período de catorce años (2000 a 2014), los ganadores experimentaron un crecimiento del 325% en los valores de las acciones, mientras que sus equivalentes experimentaron un crecimiento de solo el 105%.

4. Licencia para operar

El apoyo a **proyectos sociales** en colaboración con entidades del tercer sector o el desarrollo de actividades a través de fundaciones permite a las empresas **contribuir a la salud de las personas** por medio de la acción social, construyendo así una aceptación y vinculación con los entornos y comunidades en las que opera.

- » Cabe destacar en este apartado el rol que juegan en este contexto las **alianzas público-privadas** que permiten desarrollar proyectos y escalar el alcance y el nivel de impacto.
- » Este tipo de acciones pueden **instrumentalizarse en distintos ámbitos geográficos**: en el **entorno más próximo** a las sedes corporativas o centros de producción, en terceros países presentes de alguna forma en la **cadena de valor** de la compañía (ubicación de proveedores o clientes) o bien en comunidades con **bajo desarrollo socioeconómico**, claves para la consecución de la Agenda 2030.



17. London School of Economics, MIT Sloan y University of Oxford (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance



¿QUÉ ACCIONES CONCRETAS PUEDE LLEVAR A CABO LA EMPRESA?

ACCIONES EMPRESARIALES LICENCIA PARA OPERAR

¿A qué metas de los ODS están contribuyendo?

1. Colaboración con ONG (donaciones puntuales, colaboración técnica, financiación de proyectos, asesoramiento, reconocimiento) trabajando en:

Salud mental	3.4
Drogadicción	3.5
Proyectos ambientales	3.9 - 11.6 - 13.1 - 13.3
Grupos en riesgo de exclusión social (vulnerables)	1.3 - 1.5 - 2.2 - 5.6 - 6.1 - 6.2 - 6.3 - 8.8
Proyectos en países en vías de desarrollo	3.1 - 3.2 - 3.9
2. Voluntariado corporativo con grupos vulnerables	1.3 - 1.5 - 2.2 - 5.6 - 6.1 - 6.2 - 6.3 - 8.8

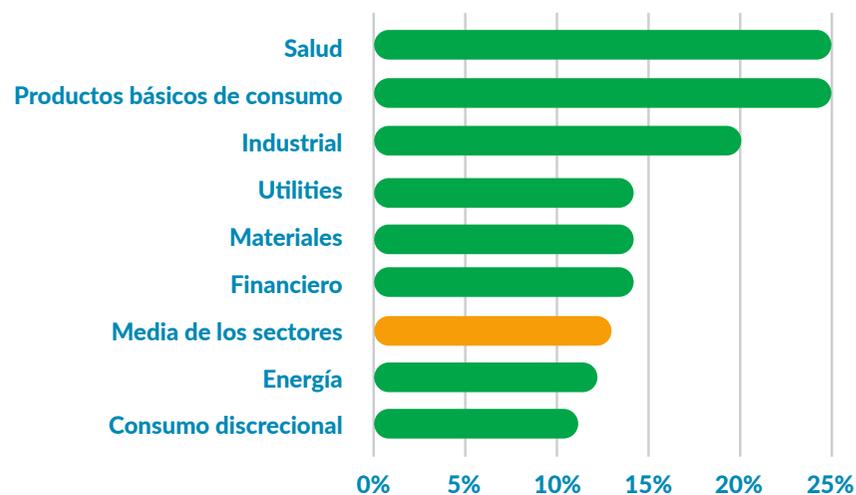
Las compañías que entiendan y apliquen este **enfoque de conexión de la salud y la sostenibilidad con su estrategia de negocio**, pueden contribuir de manera satisfactoria a generar un mayor **rigor en su posicionamiento** global, mejorar el **engagement con sus grupos de interés** maximizando el impacto generado en el entorno en el que opera y **crear valor** desde el punto de vista económico, obteniendo mayores retornos y un menor coste de capital.

Según datos publicados por Bank of America Merrill Lynch¹⁸, las empresas con mejores calificaciones en materia de bienestar de empleados experimentaron una **rentabilidad superior** en más de un 5% por año entre 2013 y 2018 respecto las compañías con peor puntuación.

 18. Bank of America Merrill Lynch (2019) ESG Matters – 10 reasons you should care about ESG

Esta misma entidad, ha desarrollado un análisis para determinar qué factores ESG han actuado históricamente como **señales más efectivas de cara anticipar el rendimiento futuro del capital y el riesgo de sobre los beneficios en las empresas europeas**. Para ello, descompone los atributos de sostenibilidad en 69 factores identificados (detalle en gráfico 1). A través de este análisis podemos observar que el **14,5% de los factores ESG** que mayor valor aportan (10/69) están relacionados con la salud (Salud y Seguridad, Acceso a la asistencia sanitaria, salud y seguridad, Oportunidades en Nutrición y Salud, Salud y Seguridad y Aseguramiento de Salud y Demografía). Destacan tres sectores en los que los asuntos de salud adquieren una posición predominante con una presencia de aproximadamente un 25%: productos básicos de consumo, salud e industria.

Gráfico 1. Impacto del factor salud en el desempeño financiero del ESG



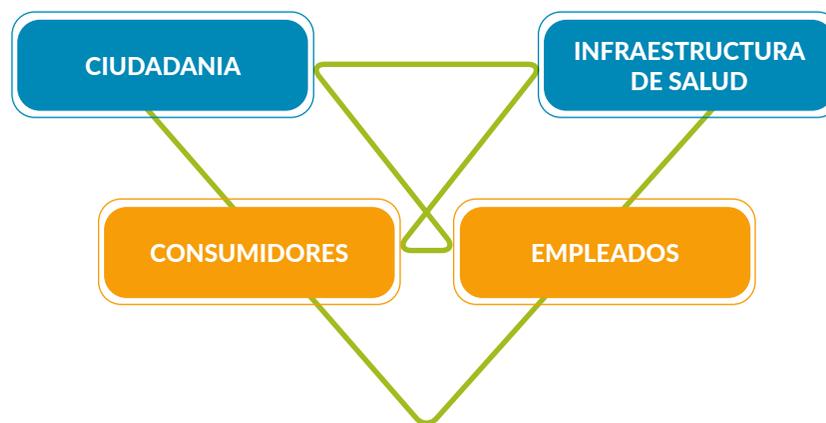
Fuente: elaboración propia a partir de Bank of America Merrill Lynch

Las claves del *business case* de la salud y la sostenibilidad

ENFOQUE



AGENTES



IMPACTO DEL FACTOR SALUD EN EL DESEMPEÑO FINANCIERO DEL ESG



COVID-19, el punto de inflexión en la gestión de la salud

La infección respiratoria, surgida en la ciudad china de Wuhan, y su posterior propagación a nivel global en enero de 2020 ha tenido un importante impacto en la salud humana. Esta crisis es un reto humanitario global sin precedentes¹⁹ que ha revelado las vulnerabilidades socio-económicas de nuestras sociedades. La falta de cobertura sanitaria universal en algunos países, la complejidad de las cadenas de suministro globales o las altas tasas de pobreza y exclusión social son solo algunas de esas vulnerabilidades, haciendo que **esta crisis sea la más profunda desde la Segunda Guerra Mundial**.

Así lo confirma la Organización Internacional de Trabajo (OIT), quien estima además que las medidas de paralización total o parcial de la economía de abril de 2020 afectaron a casi 2.700 millones de trabajadores, lo que equivale a un 81% de la fuerza de trabajo mundial. Además la OIT estima que se perderán 6,7% de las horas trabajadas, lo que equivale a 195 millones de trabajadores a tiempo completo.²⁰

Como consecuencia, las pérdidas económicas son enormes. Las primeras estimaciones indicaban que la presencia del coronavirus causaría una **pérdida de 50.000 millones de dólares a la economía mundial** y que si la epidemia alcanzaba su pico en el primer trimestre, el impacto sobre el crecimiento económico podría ser relativamente contenido: -0,4 p. p. en China y -0,2 p. p. en la economía global.²¹ Mientras, la OCDE señala que la pandemia podría reducir más de la mitad el crecimiento de la economía a nivel mundial en 2020²² y que por cada mes de contención habrá una pérdida de 2 puntos porcentuales en el crecimiento del PIB mundial.



19. McKinsey (2020). COVID-19: Briefing materials. Global health and crisis response

20. OIT (2020). Observatorio de la OIT- segunda edición: El COVID-19 y el mundo del trabajo

21. UNCTAD (2020). Technical Note - Global trade impact of the Coronavirus (COVID-19) Epidemic

22. OCDE (2020). Tackling coronavirus (COVID-19)

COVID-19, el punto de inflexión en la gestión de la salud

Las medidas de distanciamiento social y confinamiento suponen una paralización de la economía con un profundo impacto negativo en las empresas ante grandes pérdidas económicas y la caída de la producción y la demanda. Como señala la OCDE, la producción en las economías del G20 **podrían disminuir en un 25% y el efecto de cierre de empresas podría llegar a la reducción del 15% o más** de los niveles de producción de todas las economías avanzadas y en las principales economías de los mercados emergentes.²³ En cuanto al comportamiento de los mercados financieros se observa que, mientras las bolsas mundiales se han desplomado de manera dramática, las empresas líderes en sostenibilidad han mostrado menores caídas en los mercados. En Europa,²⁴ las compañías más sostenibles han caído un 4,8% menos que sus índices de referencia.²⁵ Estos datos reflejan la existencia de un **vínculo entre salud, sostenibilidad y competitividad empresarial**.

Por tanto, vemos que esta situación pone de relieve, por un lado, la existencia de un vínculo entre salud y productividad en las empresas. Por otro lado, las empresas con una apuesta clara por la salud como parte de su estrategia de negocio serán más sostenibles.

Esta crisis podría ser **un punto de inflexión sobre la relevancia que se dan a los temas de salud en las estrategias de sostenibilidad de las empresas** dado que la gestión de la salud a todos los niveles es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones.

La relación entre salud y sostenibilidad queda patente durante esta crisis puesto que **las empresas más avanzadas en la gestión de los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno** han sido capaces de enfrentar mejor la crisis y adaptar sus medios de trabajo para poder seguir operando en este escenario.



23. OCDE (2020). La OCDE actualiza sus perspectivas para la economía mundial ante la cumbre del G20

24. Nota: a fecha de cierre del presente informe.

25. Forbes (2020). Coronavirus: Lecciones de shock extra financiero y sistémico

La respuesta empresarial: medidas preventivas de salud para empleados, proveedores y clientes ante COVID-19

Más allá de los impactos negativos en la salud y en la economía (los cuáles desconocemos en su totalidad en la fecha de publicación de este informe), la crisis de la COVID-19 tiene la capacidad de transformar muchas otras esferas de nuestra vida cotidiana, incluyendo cómo nos relacionamos, trabajamos o consumimos.

En este contexto bien conocido ya por todos, las empresas se encontrarán con una nueva realidad y todos los esfuerzos que se están haciendo servirán para crear un **nuevo horizonte de competitividad, resiliencia y por supuesto, sostenibilidad asociado a la salud de las personas y de la sociedad.**

Y la cuestión es la siguiente, **¿cómo se debería hacer frente a un problema de salud de magnitud global como el provocado por COVID-19 y cómo puede combatirse con la colaboración de todos los agentes?** Para dar respuesta, se recogen a continuación algunas claves:

1. Proteger a los trabajadores en el entorno de trabajo:²⁶

- » Fortalecer y mejorar las medidas en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):
 - el distanciamiento social,
 - el suministro de equipos de protección (en especial para el personal sanitario y todas aquellas personas que estén en contacto con la población),
 - los procedimientos de higiene y los métodos de organización del trabajo (con apoyo de campañas de información y aumento de la concienciación),
 - el diálogo social entre las compañías y sus empleados, por ejemplo, en el marco de comités de SST
- » Asegurar **puestos de trabajo correctamente adaptados** para el desarrollo de la actividad desde casa, en caso de que exista, por ejemplo, la posibilidad de hacer teletrabajo
- » **Prevenir** cualquier tipo de **discriminación y exclusión** en la gestión de la crisis
- » Fomentar el **acceso universal a los servicios sanitarios** y los sistemas de salud a todos los empleados
- » Ampliar el **derecho a bajas remuneradas o subsidios por enfermedad**, para ocuparse del cuidado de los hijos o atender a otras personas, con el objetivo de garantizar la estabilidad de los ingresos de personas enfermas, en situación de cuarentena o responsables del cuidado de niños, personas de edad avanzada u otros miembros de su familia
- » Ofrecer **programas de ayuda y acompañamiento psicológico**, en especial para empleados de la salud

 26. OIT (2020). What are the key policies that will mitigate the impacts of COVID-19 on the world of work?



Cuidando la salud mental en tiempos de pandemia

El cuidado de la salud mental durante la pandemia por parte de las empresas se ha convertido en uno de los temas más importante durante la crisis de la COVID-19 dado que los trabajadores se están enfrentando a elevados niveles de estrés generados por el trabajo, la familia y la crisis global. Un estudio publicado por el **Instituto de Estudios del Empleo** (IES, por sus siglas en inglés) sobre el **impacto del teletrabajo en el bienestar de los empleados** durante la crisis revela: ²⁷

- » Incremento de dolencias del sistema músculo esquelético
- » 50% de los encuestados reconocieron no sentirse felices con su nivel de conciliación entre vida profesional y personal
- » 33% se sentía frecuentemente aislado
- » 21% estaba preocupado por la inseguridad en el trabajo
- » 64% sufría pérdida de sueño debido a la preocupación

La OMS estima que la **depresión y ansiedad tienen un coste estimado de 1 billón de dólares estadounidenses en la economía global**. El aumento de desórdenes mentales es un desafío para los sistemas sanitarios y para los sistemas económicos. Una crisis como la de la **COVID-19 tiene impactos directos en la salud mental de la sociedad** en general y estos nuevos riesgos requieren de enfoques preventivos y de dotación de recursos suficiente para dar el apoyo necesario ante la aparición de estos desórdenes.

En el caso de las empresas, pueden tener un papel central en la gestión de la salud mental de sus empleados para apoyar en un momento de alta incertidumbre y contribuir a su bienestar. Además estas acciones pueden beneficiar la productividad ya que según la OMS cada dólar que se invierte en el tratamiento de una enfermedad mental genera un retorno de 4 dólares.²⁸



27. IES (2020). Homeworker Wellbeing Survey. Interim results
28. OMS (2019), Mental health in the workplace



2. Establecer un equipo de respuesta multifuncional ante una crisis sanitaria de esta magnitud.²⁹

Lo que propone McKinsey en su estudio COVID-19: *Implications for business* es establecer equipos de trabajo, liderados por una persona cercana al CEO y coordinados por distintos miembros que dirigirán cada una de las funciones o equipos encaminados a **gestionar la crisis y mitigar los impactos**. Estos equipos estarán dedicados únicamente a este cometido mientras dure la crisis. Entre los grupos de trabajo propuestos, y que serán comunes a muchas empresas, se encuentra el encargado de desarrollar y controlar los riesgos relacionados con la **salud, el bienestar y la capacidad de los empleados** para desempeñar sus funciones. Estos equipos deberán establecer unos objetivos dentro de las primeras 48 horas de manera que se vayan ajustando según avance la crisis y se vayan teniendo más datos e información, siempre de acuerdo al escenario de planificación definido por la compañía.

3. Seguir manteniendo el contacto “sin contacto” con clientes:

Asegurar la salud y seguridad de los clientes, ya sea manteniendo el **contacto virtual o asegurando el suministro de aquellos productos y servicios básicos** o esenciales teniendo siempre en cuenta las condiciones de seguridad y salud recomendadas por las autoridades y aquellas que la compañía haya puesto en marcha a mayores. De esta manera, se asegura la salud tanto de los trabajadores como de los clientes dejando una huella positiva en los mismos y asegurando la sostenibilidad de la empresa.

 29. McKinsey (2020). COVID-19: Implications for business

4. Asegurar la cadena de suministro en condiciones de salud y seguridad recomendadas.

Aumentando los controles, con el fin de mitigar los riesgos de desabastecimiento sobre todo en aquellas materias primas fundamentales. La externalización de la producción y el cierre de fronteras provoca escasez de componentes a nivel local lo que agrava el problema y supone otro freno a la actividad económica. Es importante empezar a **diseñar y poner en marcha un plan alternativo que permita evitar posibles desabastecimientos** por la afección del problema de salud a un país en concreto.

La respuesta de Forética

Forética recoge a través de una plataforma digital los principales proyectos e iniciativas que estás desarrollando sus empresas socias para hacer frente a la crisis COVID-19. Los más de 170 proyectos de colaboración y ayuda recopilados tiene como objetivo inspirar con soluciones prácticas para que las empresas tomen acciones responsables y sostenibles. **Accede a la plataforma aquí.**



¿Cómo volvemos a la “nueva normalidad”?

En este punto es complicado anticipar cómo será la vuelta a la normalidad, lo que sí está claro es que las empresas necesitan estar preparadas ante una segunda ola de coronavirus y otras posibles pandemias en el futuro.

McKinsey en su artículo *Beyond coronavirus: The path to the next normal* propone cinco acciones importantes para que las empresas se adapten a la nueva situación, a la “nueva normalidad”. Estas claves son: **resolución, resiliencia, regreso, reimaginar y reformar**.³⁰

La resolución y la resiliencia se están viendo en la gestión de la crisis, cómo los países y las empresas están tomando **decisiones estratégicas de salud** para evitar el aumento de los contagios y las muertes, y cómo la ciudadanía aporta también sus propias soluciones al problema.

El regreso a la “normalidad” y a la salud operativa tras haber tenido que cerrar de forma tan severa es cuanto menos desafiante. Probablemente los **estándares de salud y seguridad laboral** cambiarán tras esta crisis debido a las nuevas demandas de los trabajadores y las compañías en lo que a **prevención de la salud** se refiere.

En tiempos de crisis surgen nuevas formas de gestión y muchas empresas tienen la necesidad de **reinventarse**, lo cual se puede ver como una **oportunidad** en todos los aspectos y especialmente en el de la salud, ya que se podrá ver cómo el cuidado de la misma y la **protección de los empleados** ante posibles amenazas como la que ha supuesto COVID-19, entrarán a formar parte de las **matrices de riesgos** de las

compañías, si no lo habían hecho ya. Aquí se abre el debate entre aquello que es necesario, obligatorio, frente a aquello que no lo es, y nadie duda ya que la **salud debería ser en todos sus aspectos considerada como algo esencial y material** en las compañías.

Esta vuelta a la “nueva normalidad” o “nueva realidad” abre también la necesidad de **reforma de los sistemas de salud**. Es importante determinar cómo **enfrentar un aumento** tan rápido en el **volumen de pacientes**, gestionando sin problemas la **atención presencial y virtual**. De esta manera, se deberá poner sobre la mesa cuáles son los **enfoques de salud pública**, en un mundo digital en el que se debería reaccionar con la mayor velocidad posible y en coordinación con todos los agentes involucrados en el sistema. Será también necesario abordar las **políticas sobre infraestructura de salud crítica, reservas estratégicas** de suministros clave e **instalaciones de producción** de contingencia para equipos médicos críticos.

Desde el punto de vista de los **inversores**, en esta “nueva era” **la atención médica y los problemas más amplios relacionados con la salud**, como la alimentación, la obesidad y el tabaco serán temas donde previsiblemente los inversores pondrán la lupa a partir de ahora.³¹

Las empresas no pueden controlar un entorno tan volátil e incierto como el provocado por la crisis de la COVID-19 pero sí pueden ser flexibles en sus repuestas. Ante un escenario donde los riesgos y retos se multiplican, **ser resilientes es crucial**. Estas cinco acciones son una guía de acción para las empresas ante un escenario incierto que se presentará en la era post COVID-19.



30. McKinsey (2020). Beyond coronavirus: The path to the next normal

31. Bloomberg Green Daily (08/04/2020)

Hoja de ruta para la contribución de las empresas al ODS 3

1. Liderazgo. Alinear la estrategia empresarial con los ODS y en particular con el ODS 3
2. Riesgos y Oportunidades. Salud = competitividad
3. Diálogo: anticipación tendencias e involucración de los *stakeholders*
4. Objetivos de gestión e indicadores integrales
5. Transparencia y salud

1) Liderazgo. Alinear la estrategia empresarial con los ODS y en particular con el ODS 3



La salud tiene una presencia muy significativa en la Agenda 2030 no solo a través del ODS 3 Salud y Bienestar sino también por interacción con otros objetivos como el ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles y el ODS 13 Acción climática. Las empresas tienen un papel fundamental en la consecución de los ODS. Específicamente, para conseguir alcanzar las metas del ODS 3, es necesario contar con el **compromiso de las empresas** para la innovación, financiación y desarrollo de productos y servicios compatibles con dichos objetivos para poder alcanzarlas. Todavía sólo un 34% de las empresas del IBEX reconoce el ODS 3 como un eje estratégico para su organización.

2) Riesgos y Oportunidades. Salud = competitividad



Desde la perspectiva de la sostenibilidad, la salud y el bienestar son una palanca para un mejor desempeño de las organizaciones. La alta dirección debe incorporar una comprensión más consciente de **los riesgos y oportunidades de una integración estratégica de la salud** en sus operaciones y en el impacto en sus equipos, sus clientes y el entorno. Incorporar objetivos de salud en el bonus de la alta dirección muestra una señal decisiva para avanzar en este ámbito.

3) Diálogo: anticipación tendencias e involucración de los stakeholders



Un **diálogo abierto**, honesto y comprometido con clientes, proveedores, entidades del tercer sector o representantes de la administración y de los trabajadores puede ser la base de mejores respuestas. Y gracias a ello se **anticipan retos y soluciones** también en materia de salud y bienestar. Desde la respuesta ante una mayor incidencia de enfermedades transmisibles y la activación de buenos protocolos de actuación, hasta el impacto de la tecnología en la salud mental en caso de enfermedades no transmisibles, por citar sólo dos ejemplos.

4) Objetivos de gestión e indicadores integrales

Las compañías líderes dejan atrás soluciones superficiales para fomentar la salud de los empleados y fijan diagnósticos que, además del impacto en sus equipos, incorporan el de sus productos y servicios. Según sus memorias, **más del 60%** de las empresas del IBEX **contribuyen** a la salud por medio de una oferta de **productos y servicios saludables**.

La contribución de las empresas a la salud se aborda generalmente desde una vertiente social de modo que los aspectos vinculados a los impactos medioambientales y al buen gobierno de las organizaciones quedan infrarrepresentados. Un **diagnóstico integral** debe incorporar internamente ámbitos más amplios. Desde el punto de vista del impacto externo, se debería incorporar un análisis, entre otros, de la contaminación y sus consecuencias en la salud de la movilidad o de la logística. Incorporar en la **“huella saludable”** de la actividad de la empresa a los proveedores o el uso del producto en la salud de los clientes daría más perspectiva. Este diagnóstico permitirá marcar objetivos e indicadores de mayor impacto. Algunas soluciones en materia de gestión como limitar el tiempo de reuniones o fijar objetivos claros para limitar el impacto del estrés, serán más sencillas y otras como reducir o cambiar materiales, más complejas, pero todas deben tener un marco temporal concreto e indicadores de seguimiento. Algunas de las herramientas clave para la integración de la salud en la estrategia se pueden ver en la tabla 1.

Tabla 1. Herramientas para la integración de la salud en la estrategia de negocio

Certificaciones

ISO 45001:2018 de seguridad y salud en el trabajo (sustituye a OHSAS 18001 vigente hasta marzo 2021) incluye algunas novedades respecto a la norma anterior como: liderazgo y compromiso de la dirección, participación de los trabajadores y sus representantes, una adecuada consulta y comunicación, la evaluación o el seguimiento continuo del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo para mejorar el desempeño.

ISO 30414:2018 de gestión de recursos humanos, es la primera norma internacional que permite a las empresas conocer la contribución real de su capital humano. Ofrece directrices sobre las áreas como la cultura organizativa, el reclutamiento y la rotación o la salud y la seguridad, entre otras.

SGE 21: Primer sistema de gestión de la responsabilidad social europeo y certificable; incluye un área de gestión relativa a “Personas que integran la organización” en la que se incluye que “la organización debe garantizar la salud y bienestar de todas las personas que trabajan en la organización o en nombre de ella”.

SA 8000: Estándar de referencia para la monitorización de la cadena de suministro que fomenta el desarrollo, el mantenimiento y la aplicación de prácticas socialmente aceptables en el puesto de trabajo.

Estándares de reporting

Global Reporting Initiative (GRI): marco global de referencia para la elaboración de informes de sostenibilidad que ofrece una perspectiva general de los temas materiales de las compañías. Dentro de este marco, los estándares que hacen referencia a la salud son:

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo. Incluye desarrollo de política, análisis de riesgos vinculados a la salud, formación y registro e investigación de incidencias de salud y seguridad, impactos de la organización relacionados, y cómo se gestionan.

GRI 414: Evaluación social de los proveedores. Incluye el porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados con los criterios sociales, así como los impactos sociales negativos en la cadena de suministro y las medidas tomadas.

GRI 416: Salud y seguridad de los clientes. Incluye la evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios, los casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad.

Sustainability Accounting Standards Board (SASB): estándar de referencia en los Estados Unidos, considera la salud y la seguridad como aspecto material especialmente para los sectores extractivos, de infraestructuras y transportes en la dimensión de capital humano. La categoría de salud y seguridad de los empleados del estándar SASB evalúa cómo las empresas aseguran la salud física y mental de los trabajadores a través de formación, la cultura corporativa, el cumplimiento normativo o el monitoreo de las actividades emprendidas en esta materia.

Herramientas

Protocolo de capital social y humano: marco para empresas que permite medir y valorar sus impactos en las personas y la sociedad. La salud es considerada como un aspecto del capital social y humano e incluye aquellos temas asociados con la salud mental y física de las personas.

The Reporting Exchange: es una iniciativa impulsada por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) cuyo objetivo es ofrecer de manera sencilla información comparable de los indicadores y herramientas para elaborar informes de sostenibilidad. A partir de los datos obtenidos en su plataforma, a continuación, se ofrece una lista de los principales indicadores de salud en los informes de sostenibilidad de las empresas.

SDG Compass: ayuda a las empresas a medir su contribución a los ODS y alinear sus estrategias mediante un repositorio de indicadores provenientes de distintos marcos de reporte.

Human Health Risk Assessment Toolkit: Chemical Hazards. Esta herramienta publicada por la OMS sirve para evaluar los riesgos químicos, las exposiciones y los riesgos para la salud humana a través de hojas de ruta.

Índices bursátiles

Algunos índices bursátiles de referencia han desarrollado su versión ESG para valorar a las compañías cotizadas en función de la gestión que estas hagan de sus aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno, entre los que se encuentran aspectos importantes desde el punto de vista de la salud y la sostenibilidad. En concreto, los índices ESG de MSCI contempla la salud en 4 de los 37 aspectos ESG clave vinculándolos a estos tres temas: capital humano (seguridad y salud), responsabilidad de producto (salud y riesgo demográfico) y oportunidades sociales (acceso a asistencia sanitaria y oportunidades de alimentación y salud).

Otros índices: Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good

5) Transparencia y salud



Una empresa comprometida con la salud y bienestar debe ser capaz de **rendir cuentas de manera transparente de sus objetivos y sus compromisos a futuro**. Todavía encontramos escasa información o la ausencia de un enfoque que tenga en cuenta aspectos ESG relacionados con la salud en los informes no financieros de las grandes empresas españolas. A pesar de ello, existen avances cada vez **más las organizaciones integrarán sus impactos en la salud de empleados, clientes, proveedores y sociedad** en general en sus informes anuales.

Checklist: ¿cómo integrar el ODS 3 en la estrategia empresarial?

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. La empresa cuenta con una política que integra la salud y el bienestar | <input type="checkbox"/> |
| 2. La política de salud y bienestar está vinculada con el ODS 3 | <input type="checkbox"/> |
| 3. El máximo órgano de administración de la empresa ha aprobado la política | <input type="checkbox"/> |
| 4. La empresa ha realizado una evaluación de los riesgos y oportunidades con relación a la gestión de los aspectos vinculados a la salud y el bienestar (económicos, ambientales, sociales, reputacionales, de generación de nuevos productos o servicios, retención y captación de empleados) | <input type="checkbox"/> |
| 5. La alta dirección ha incorporado un bonus vinculado al buen desempeño en materia de salud y bienestar respecto a sus equipos o respecto a sus operaciones, productos y servicios | <input type="checkbox"/> |
| 6. Existe un proceso de diálogo continuo con los <i>stakeholders</i> principales sobre la incorporación de la salud y el bienestar en la gestión de la empresa | <input type="checkbox"/> |
| 7. Existen objetivos e indicadores específicos que midan el impacto y los resultados de la(s) política(s) | <input type="checkbox"/> |
| 8. Existe un plan de acción para la mejora continua de los objetivos en salud y bienestar | <input type="checkbox"/> |
| 9. La empresa cuenta con las herramientas para medir la “huella saludable” de su actividad a nivel interno y externo | <input type="checkbox"/> |
| 10. La empresa comunica los resultados de salud y bienestar de manera transparente | <input type="checkbox"/> |

La contribución a la salud y el bienestar de las empresas: un enfoque aplicado

Empresas líderes



Chiesi. Certificación B Corporation

Chiesi es una compañía comprometida con la salud del medio ambiente y del planeta. Por ello, ha establecido el objetivo de ser una compañía neutra en carbono en 2035. Su respaldo a los Acuerdos de París y a los ODS se materializan en su Plan Estratégico de Sostenibilidad donde se acogen nueve de los 17 objetivos y se integra un modelo de *shared value*. La apuesta clara por la sostenibilidad de Chiesi le ha permitido ser el primer grupo farmacéutico en obtener la certificación B Corporation.



MSD para Madres

MSD busca reducir las muertes maternas a través de la iniciativa global “MSD para madres”. Con una inversión de 500 millones de dólares, más de 9,2 millones de mujeres de 48 países se han beneficiado de las mejoras en el acceso a la atención de la salud materna. Además, la iniciativa ha permitido empoderar a las mujeres para tomar decisiones informadas sobre métodos anticonceptivos, y mejorar la atención necesaria para un embarazo saludable y un parto seguro.



Quirónsalud. Espacio de Comida Saludable

El sello de “Espacio de Comida Saludable” de Quirónsalud promueve hábitos alimenticios saludables en sus centros sanitarios. Para adquirir este sello, los centros deben someter a supervisión de un nutricionista su oferta de alimentos y bebidas y cumplir con determinados criterios de calidad, control y trazabilidad de todos los productos ofertados. Con esta iniciativa, Quirónsalud fomenta hábitos saludables en la alimentación de manera transversal, al incluir a pacientes, acompañantes y trabajadores.



Reale Seguros. Músicos Interinos Residentes

Reale Seguros colabora con la asociación Música en Vena a través del proyecto “Músicos Interinos Residentes (MIR)” cuyo objetivo es impulsar la investigación sobre el impacto positivo de la música en directo en los pacientes y crear oportunidades de empleo para jóvenes músicos. El proyecto se inició en 2016 y desde entonces ha habido más de 45.000 beneficiarios directos y más de 113.000 indirectos.



Sanitas Smile

El programa Sanitas Smile tiene como objetivo fomentar hábitos de vida saludables entre sus empleados a partir de 4 áreas de actuación: Mente Sana, Cuerpo Sano, Entorno Sano y Comunidad Sana. Esta iniciativa cuenta con más de 300 actividades y, desde el inicio del programa en 2009, han participado más de 5.000 empleados de Sanitas.

Empresas observadoras



Alsea. Programa Orienta, para el bienestar social de los empleados

Orienta es el servicio de intervención social de Alsea que tiene como finalidad la atención e intervención social ante problemas o dificultades que afectan al bienestar social de sus empleados y familias, relacionados con distintos ámbitos de su vida (salud, economía, educación, situación administrativa, vivienda, etc.). “Firma Quattro. Trabajo Social” es la empresa responsable de realizar las entrevistas de evaluación y el diagnóstico social de la situación, además de asesorar/acompañar e intervenir con los solicitantes en la mejora de su situación. Esta iniciativa ha ayudado a elevar las cotas de bienestar social de la compañía.



Calidad Pascual. Vive tu salud

Calidad Pascual contribuye al bienestar, salud y nutrición de sus grupos de interés, fomentando, junto a sus productos, hábitos saludables a través de la iniciativa “Vive tu Salud”. El compromiso saludable de Pascual, que aborda la salud de manera integral, se centra en tres ámbitos: alimentos saludables, comunicación y divulgación nutricional, con un Plan de Hábitos Saludables y planes anuales con sus grupos de interés para impulsar la salud.



Bayer. Los “Flexidays”

Bayer tiene un fuerte compromiso con la conciliación y el empleo de calidad de sus empleados, facilitando el teletrabajo desde hace 15 años. Los “Flexidays”, uno de los programas de la compañía para potenciar la conciliación y mejorar el bienestar de los empleados, ofrecen la posibilidad de teletrabajar hasta tres días por semana, ajustándose a las necesidades del empleado, mejorando además la autonomía y confianza en las personas. Además, Bayer apoya la participación activa de sus empleados en acciones solidarias como la recogida de alimentos, donación de sangre o apoyo a la sensibilización en salud, participando en campañas como la que cada año organiza la Fundación de Esclerosis Múltiple por el Día Mundial de la enfermedad. Promueve además el acercamiento de la ciencia a los jóvenes y apuesta por visibilizar el rol de la mujer en la ciencia.



Grupo Cofares. Voluntariado corporativo internacional

Con el programa de voluntariado internacional, 5 empleados de Cofares pudieron viajar a la región de Bignona (Senegal) durante 1 semana para realizar acciones de tipo sanitario tanto en el hospital como en la farmacia del mismo. Asimismo, se realizaron acciones formativas en la escuela de verano de Bignona, donde además los niños podían aprender inglés y español. Cofares llevó a cabo una donación de más de 3.000 euros en material sanitario y juguetes.



GSK. Healthy Life

Healthy Life se trata de un proyecto de bienestar corporativo basado en una plataforma digital (aplicación y web) que tiene como objetivo personalizar y mejorar la salud de los empleados de GSK. Además, responde a la necesidad local de un proyecto para todos los empleados independientemente de situación geográfica y el puesto de trabajo. Este proyecto se enmarca en el programa global de GlaxoSmithKline Modern Employer, que es una de las 3 prioridades y expectativas de la compañía y tiene como objetivo mejorar el compromiso del empleado con GSK y que da respuesta a la preocupación de esta por sus empleados.



Ibercaja CoffeeWork

Ibercaja potencia el concepto de empresa sostenible y saludable a través del proyecto Ibercaja CoffeeWork, un espacio polivalente que permite conectar, generar ideas, innovar y tomar comida sana con el objetivo de mejorar la experiencia de los empleados de la compañía. Como parte de las actividades destaca la iniciativa “Martes Saludables y Solidarios” donde se organizan diferentes talleres sobre hábitos saludables.

INFORMA

Informa. Sensibilizando contra el cáncer de mama

Cada año Informa D&B busca aumentar la concienciación e información sobre problemas de salud o afecciones concretas que puedan afectar a sus empleados o indirectamente a familiares y amigos de estos. En el 2019, Informa realizó una charla taller sobre la prevención del cáncer de mama en el Día Mundial Contra el Cáncer de Mama.



Janssen Johnson & Johnson. Health Force 2020

Health Force 2020 es el Programa de Salud y Bienestar que el grupo Johnson & Johnson puso en marcha en 2015 para promover hábitos saludables entre sus empleados, con aplicación en su lugar de trabajo y en su vida cotidiana. Este Programa está alineado con la estrategia de la empresa para convertirse en la compañía con la plantilla más saludable.



LafargeHolcim

LafargeHolcim. Proyecto Corazón Contento

El proyecto Corazón Contento tiene el objetivo de fomentar hábitos saludables entre los trabajadores de LafargeHolcim España, para así contribuir a fortalecer su salud física y emocional. A lo largo de 2020 se recorrerán cinco bloques temáticos: Alimentación saludable, Prevención del consumo de tabaco y alcohol, Actividad física, Sueño y descanso y Salud mental. Entre las actuaciones ya realizadas: una sesión de sensibilización sobre la relación entre nutrición saludable y refuerzo del sistema inmune, un concurso de recetas saludables, un plan personalizado para dejar de fumar, una propuesta interactiva de actividad física semanal y un reto musical para hacer frente a la adversidad con buena música.



Lilly. Naturally

Naturally es el programa para la promoción de la vida saludable y bienestar de Lilly en España. A través de este programa, basado en una alimentación equilibrada y la práctica regular de ejercicio físico, el bienestar de los empleados se convierte en una prioridad para la compañía. Con Naturally se busca incrementar el sentimiento de pertenencia de los empleados, así como su alineamiento con objetivos de la compañía además de mejorar la competencia, la eficiencia y la capacidad de crecimiento, innovación y competitividad.



Cuídate OHL

El programa de empresa saludable CUÍDATE OHL nace para desarrollar las competencias de cada trabajador centradas en los siguientes aspectos: desarrollo cognitivo, desarrollo emocional y desarrollo conductual. Los beneficios esperados de la implantación de este programa son: fomentar la salud de los empleados, disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades, mejora del clima laboral, participación, compromiso y motivación de los trabajadores y trabajadoras, y reducir el estrés. En 2019, 78 empleados y empleadas de OHL participaron en los talleres presenciales. Además, 181 personas se han suscrito al programa y participan activamente del mismo.



PARADORES

Hoteles & Restaurantes 1928

Paradores. Estilo de Vida Saludable

El programa “Estilo de Vida Saludable 2019” de Paradores desarrolló una serie de acciones dirigidas a mostrar a sus empleados hábitos de vida más saludables que puedan ayudarles a mejorar su estado físico, su salud general y a prevenir enfermedades como la diabetes, las cardiopatías o el cáncer. Entre las actuaciones llevadas a cabo encontramos: elaboración de pautas para una alimentación saludable, se puso en marcha un Portal de Salud con contenidos vinculados a los hábitos de vida saludable, se realizó una “Semana de la Salud” del 10 al 16 de junio con varias charlas dirigidas a concienciar y sensibilizar a la plantilla de la necesidad de una alimentación saludable y la importancia del ejercicio físico diario, entre otras.

GRUPO RED ELÉCTRICA

Grupo Red Eléctrica. Proyecto Empresa Saludable

El proyecto Empresa Saludable contribuye a un modelo de gestión de mejora continua para fomentar la salud y el bienestar físico, emocional y social de sus empleados a todos los niveles. Dentro del área de bienestar emocional, desde 2016 se han implementado medidas para el desarrollo de competencias de liderazgo, cohesión de grupos y planes de integración con impacto directo en el bienestar emocional y psicosocial de los empleados. Entre las actividades, se incluyen talleres de gestión del estrés, fitness emocional, higiene del sueño y mindfulness.



Unilever

Unilever. Ayuda a una niña

Dove, con motivo del Día Internacional de la Niña, lanza el Proyecto para la Autoestima cuyo principal objetivo es sensibilizar sobre la baja autoestima de las niñas, la poca confianza corporal y garantizar que las próximas generaciones crezcan disfrutando de una relación positiva con su cuerpo. Dove ha puesto a disposición en su web materiales para ayudar a mejorar la autoestima de los jóvenes y que éstos sirvan tanto a padres, como a profesores o mentores.

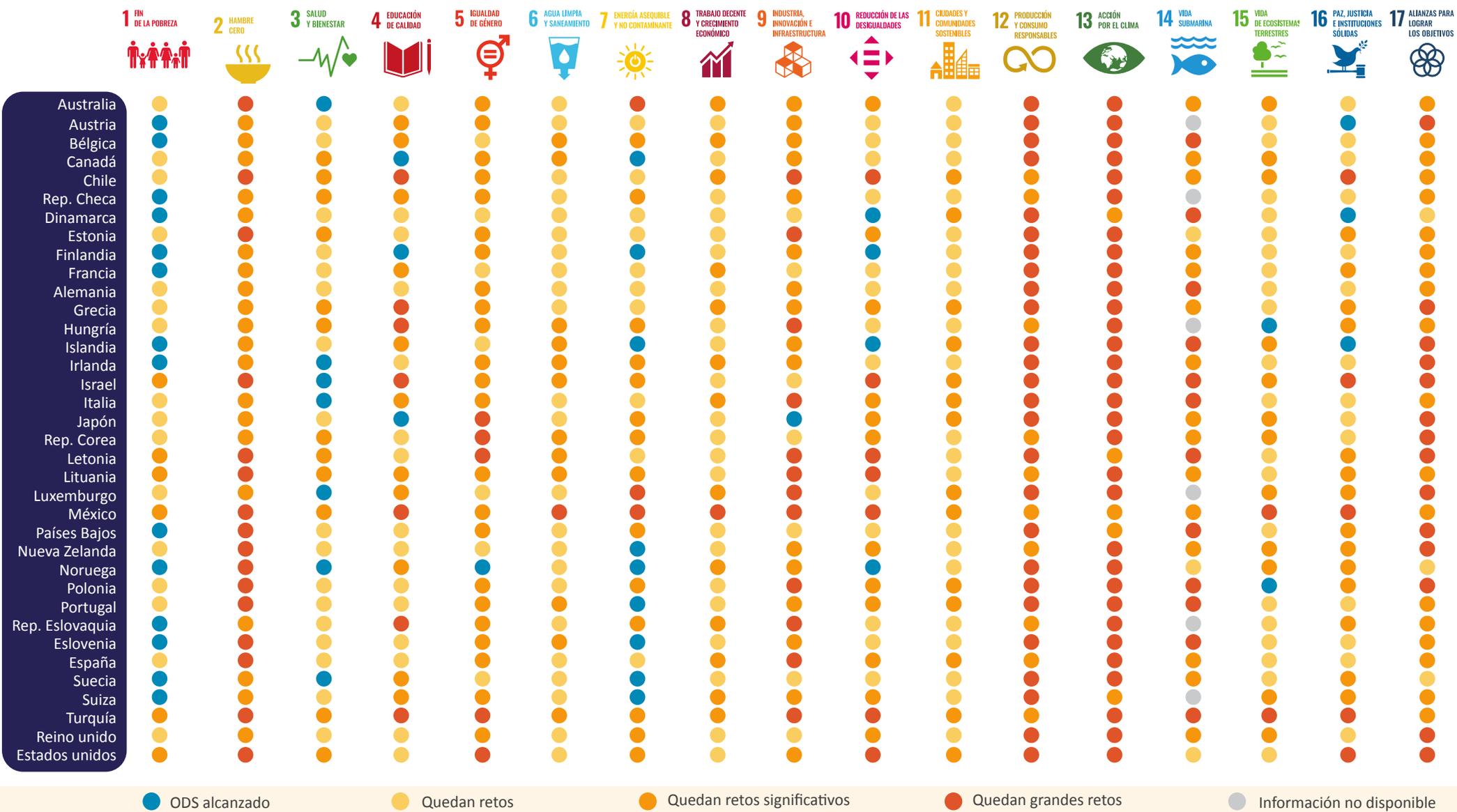
ZURICH®

Zurich Wellness

Zurich Wellness tiene el objetivo de promover la cultura del bienestar dentro del entorno laboral proporcionando instrumentos y conocimientos que contribuirán a mejorar la salud física y emocional de todos los colaboradores. Las actividades desarrolladas se agrupan en cuatro temáticas: actividad física (yoga, pilates, running), alimentación (oferta de menú saludable con opciones vegetarianas), salud (conferencias y talleres para dejar de fumar, prevención de enfermedades) y futuro financiero (conferencias y talleres para la gestión eficiente del ahorro).

Anexos

Anexo 1. La consecución de los ODS en los países de la OCDE



● ODS alcanzado
 ● Quedan retos
 ● Quedan retos significativos
 ● Información no disponible

Fuente: Sustainable Development Solutions Network 2019

 [Volver a pág. 5](#)

Anexo 2. Las metas del ODS 3 para el 2030

3.1 Reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.

3.2 Poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de 5 años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de 5 años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

3.3 Poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

3.4 Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

3.6 Reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

3.7 Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales

de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

3.9 Reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.

3.b Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles de conformidad con la Declaración de Doha relativa al Acuerdo sobre los ADPIC y la Salud Pública, en la que se afirma el derecho de los países en desarrollo a utilizar al máximo las disposiciones del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio en lo relativo a la flexibilidad para proteger la salud pública y, en particular, proporcionar acceso a los medicamentos para todos.

3.c Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

Anexo 3. Comparativa de indicadores para el ODS 3

Comparativa entre los indicadores reportados por el ODS 3 respecto al marco propuesto por Naciones Unidas

Avances en el ODS 3 pero también nuevos retos

En 2017 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó un **marco de 232 indicadores** para realizar el seguimiento y la evaluación de la Agenda 2030 por parte de los gobiernos, tanto nacionales como regionales. Adicionalmente, existen otros marcos de medición que ofrecen indicadores complementarios al marco de Naciones Unidas.

La tabla siguiente recoge aquellos indicadores de Naciones Unidas que están incluidos en otros marcos internacionales y nacionales (SDG Index & Dashboards, la Unión Europea y España). Al comparar los indicadores del ODS 3 en los distintos marcos observamos:

- 1. Infrarrepresentación de determinados indicadores**, en especial en aquellos relacionados con la mortalidad infantil y la salud materna y las muertes por intoxicación involuntaria (3.1.1, 3.1.2.,3.9.3), lo que puede ser resultados de las diferencias regionales en estos aspectos.
- 2. Dificultad para estandarizar la medición y comparar los avances** de los países como resultado de la utilización de distintos indicadores para responder a la misma meta del objetivo.
- 3. Elevada presencia de indicadores dirigidos a la acción gubernamental** y no tan útiles para la medición de la contribución empresarial.

Indicadores de Naciones Unidas	Indicadores SDG Index & Dashboards	Indicadores reportados por Europa	Indicadores reportados por España
3.1.1 Tasa de mortalidad materna	●		●
3.1.2 Proporción de partos atendidos por personal sanitario especializado	●		
3.2.1 Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años	●		●
3.2.2 Tasa de mortalidad neonatal	●		●
3.3.1 Número de nuevas infecciones por el VIH por cada 1.000 habitantes no infectados, desglosado por sexo, edad y poblaciones clave	●	●	●
3.3.2 Incidencia de la tuberculosis por cada 100.000 habitantes	●	●	●
3.3.3 Incidencia de la malaria por cada 1.000 habitantes			●
3.3.4 Incidencia de la hepatitis B por cada 100.000 habitantes		●	●
3.4.1 Tasa de mortalidad atribuida a las enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la diabetes o las enfermedades respiratorias crónicas	●	●	●
3.4.2 Tasa de mortalidad por suicidio		●	●
3.5.2 Consumo nocivo de alcohol, definido según el contexto nacional como el consumo de alcohol per cápita (a partir de los 15 años de edad) durante un año civil en litros de alcohol puro		●	
3.6.1 Tasa de mortalidad por lesiones debidas a accidentes de tráfico	●	●	●
3.7.2 Tasa de fecundidad de las adolescentes (entre 10 y 14 años y entre 15 y 19 años) por cada 1.000 mujeres de ese grupo de edad	●		●
3.8.2 Proporción de la población con grandes gastos sanitarios por hogar como porcentaje del total de gastos o ingresos de los hogares			
3.9.1 Tasa de mortalidad atribuida a la contaminación de los hogares y del aire ambiente	●	●	
3.9.3 Tasa de mortalidad atribuida a intoxicaciones involuntarias			●
3.a.1 Prevalencia del consumo actual de tabaco a partir de los 15 años de edad (edades ajustadas)	●	●	●

Fuente: Elaboración propia a partir de ONU, SDG Index & Dashboards, Eurostat, Instituto Nacional de Estadística (INE)

 [Volver a pág. 5](#)



Anexo 4. Contribución de la salud a las metas de los ODS

OBJETIVOS	METAS
 ODS 1 FIN DE LA POBREZA	<p>1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.</p> <p>1.5 Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y otras crisis y desastres económicos, sociales y ambientales.</p>
 ODS 2 HAMBRE CERO	<p>2.2 Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de 5 años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.</p>
 ODS 3 SALUD Y BIENESTAR	<p>3.1 Para 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.</p> <p>3.3 Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.</p> <p>3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.</p> <p>3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.</p> <p>3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.</p> <p>3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.</p> <p>3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.</p>
 ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO	<p>5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.</p>

Anexo 4. Contribución de la salud a las metas de los ODS



ODS 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

6.1 De aquí a 2030, lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible para todos.

6.2 De aquí a 2030, lograr el acceso a servicios de saneamiento e higiene adecuados y equitativos para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.



ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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



ODS 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

11.5 De aquí a 2030, reducir significativamente el número de muertes causadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y de personas afectadas por ellos, y reducir considerablemente las pérdidas económicas directas provocadas por los desastres en comparación con el producto interno bruto mundial, haciendo especial hincapié en la protección de los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

11.6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.



ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.



ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

13.1 Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



Mayo 2020

Autores de la publicación: Germán Granda, Jaime Silos, Ana Herrero, Verónica García, Raquel Suárez y Carla Cuervo

Equipo técnico y de comunicación: Gorette Hidalgo, Andreina Toledo

Diseño y maquetación: Cambio de Sentido.

Editado por Forética

c/ Almagro, 12 - 3ª planta - 28010 Madrid

www.foretica.org

ISBN: 978-84-09-20103-7

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.

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 260 socios. Forética es el representante del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) en España y por tanto Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible. En Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe.

En España, Forética forma parte del Consejo Estatal de RSE como vocal experto.





GRUPO DE ACCIÓN
DE SALUD Y SOSTENIBILIDAD

