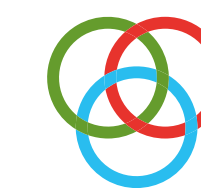




forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas

CLIMA Y BIENESTAR

EN EL FOCO DE LA AGENDA ESG DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS ESPAÑOLAS



ÍNDICE

03

Agradecimientos

04

Sobre el Grupo
de Acción
Sostenibilidad
y RSE en las
empresas públicas

05

Introducción

07

Resumen
ejecutivo

09

Hacia las cero
emisiones netas
en las empresas
públicas

23

El cuidado de
la salud y el
bienestar de los
empleados

32

Contribución a
la Agenda 2030 y
los ODS

34

Hacia la neutralidad
climática y la salud
y el bienestar en las
empresas públicas.
Iniciativas destacadas



AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos

Silvia Fernández de Caleyá, Enrique Sánchez y Antonio Olea (ICO)

Ana García y María José Ruiz (Informa D&B)

Gracias a las 31 entidades públicas que forman parte del Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las Empresas Públicas' por su compromiso y contribución a la sostenibilidad en España

Título:

CLIMA Y BIENESTAR: en el foco de la agenda ESG de las empresas públicas españolas

Noviembre 2022

Autores de la publicación:

Irene Alcocer, Ana Gómez y María Ordovás

Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda, Ana Herrero, Rocío Buendía y Pablo Rodríguez

Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

Editado por FORÉTICA

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

ISBN: 978-84-09-45436-5



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

SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. 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 para acelerar la acción ante los retos ESG. 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.

SOBRE EL GRUPO DE ACCIÓN SOSTENIBILIDAD Y RSE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

LÍDERES



Instituto de Crédito Oficial

INFORMA

PARTICIPANTES



ORGANIZACIONES OBSERVADORAS



El Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas' es una plataforma colaborativa de liderazgo en sostenibilidad y RSE para el sector público empresarial, impulsado para **compartir mejores prácticas, intercambiar información, compartir modelos de gestión** responsable, **abordar tendencias** en sostenibilidad y RSE y **favorecer la relación entre las diferentes administraciones públicas**.

Cuenta con la **secretaría técnica de Forética**, que asegura los recursos necesarios y su capital relacional para llevar adelante el proyecto junto con las empresas que lo lideran. Actualmente el Grupo de Acción cuenta con **31 empresas¹ públicas miembro: Adif, Aena, Aquavall, CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Emasesa, ENAIRE, Enresa, ENUSA, Extremadura Avante, Grupo Tragsa, ICEX, INECO, Informa D&B, Instituto de Crédito Oficial (ICO), Metro de Madrid, Navantia, Paradores, Renfe, RTVE, SENASA y Valenciaport. COFIDES, Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), Giahsa, la Guardia Civil, ISDEFE, la Dirección General de la Policía, Red Elige, la Red Nacional Sanitaria de RSC y la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA) son miembros observadores del Grupo de Acción.**

El Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas' en 2022 ha celebrado diferentes encuentros de trabajo abordando temas de sostenibilidad o ESG (de sus siglas en inglés ambiental, social y de buen gobierno), a través de **dos encuentros de trabajo privados unido a un encuentro público**.

- En el primer encuentro de trabajo se ha puesto el foco en avanzar **hacia las cero emisiones netas en las empresas públicas**, profundizando en la **reciente Ley de Cambio Climático y Transición Energética** y otros elementos estratégicos que marcan la senda para alcanzar la neutralidad climática en España para 2050, dando así continuidad a la agenda del Grupo de Acción en 2021 relativa al **Pacto Verde Europeo**.
- En el segundo encuentro se ha abordado el **impacto social de las empresas públicas** atendiendo a la **salud y el bienestar y a la desconexión digital de los trabajadores**, al ser un tema de creciente relevancia que requiere de atención por parte de las empresas públicas como consecuencia del impacto de la crisis de la COVID-19 en el ámbito laboral.

¹ El Grupo de Acción, aunque está orientado principalmente a empresas públicas, está abierto a otras entidades públicas (como la Guardia Civil o la Red Sanitaria de Responsabilidad Social, entre otras), al afrontar dichas organizaciones retos similares en materia de sostenibilidad y, de forma conjunta, ser capaces de marcar compromisos, compartir aprendizajes y aumentar su impacto positivo desde el sector público.

Accede a continuación a trabajos anteriores del Grupo de Acción:



METODOLOGÍA DE TRABAJO

Los datos y gráficas reportadas en el presente informe son el resultado agregado de las respuestas aportadas por el conjunto de empresas públicas pertenecientes al Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas' que han participado en el mismo a través de un formulario online y que enumeramos a continuación: Adif, Aena, Aquavall, CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Emasesa, ENAIRE, Enresa, ENUSA, Extremadura Avante, Grupo Tragsa, ICEX, INECO, Informa D&B, Instituto de Crédito Oficial (ICO), Metro de Madrid, Navantia, Paradores, Renfe, RTVE, SENASA, Valenciaport, COFIDES, Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), Giahsa, la Guardia Civil, ISDEFE, la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA) y la Red Nacional Sanitaria de RSC, a través de la participación del Hospital Clínico San Carlos, el Hospital General Universitario Gregorio Marañón, el Hospital de Guadarrama, el Hospital de San Juan de Dios de Zaragoza, el Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña, Hospital Central de Cruz Roja, Hospital Universitario Miguel Servet Aragón, Hospital de Fuenlabrada, Hospital Virgen de la Poveda, Hospital Príncipe de Asturias Madrid, Hospital General Universitario Reina Sofía, Hospital de la línea Concepción, Hospital Universitari de Son Espases, Hospital Joan March Baleares, Hospital Son Llazért, OSI Barrualde-Galdakano ESI y Hospital Clínic de Barcelona.

Forética complementa el informe con fuentes de terceros y con recursos de investigación propios.



INTRODUCCIÓN

Los impactos del cambio climático y el cuidado de la salud y el bienestar de las personas son dos de los principales asuntos que ocupan las agendas de gobiernos, empresas y otros actores de la sociedad civil en la actualidad.

Por un lado, el último [Informe de Evaluación](#) del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) alerta de que las emisiones de gases de efecto invernadero han continuado creciendo a lo largo de la última década y que para limitar la temperatura del planeta a 1,5 °C debemos alcanzar las emisiones netas de dióxido de carbono iguales a cero a nivel mundial a principios de la década de 2050. En este sentido, los impactos y efectos provocados por el cambio climático son ya una realidad que afecta especialmente a zonas vulnerables, entre las que podemos ubicar nuestro país. Además, de acuerdo con el primer [test de estrés climático realizado por el Banco Central Europeo](#), España es un país especialmente vulnerable a los efectos del cambio climático, presentando 12 veces más riesgo físico que la media de los países de la Eurozona.

Por otro lado, durante los dos últimos años se ha producido un deterioro de la salud mental en la población global, con un aumento de los casos de ansiedad, depresión, soledad o estrés a nivel global. De

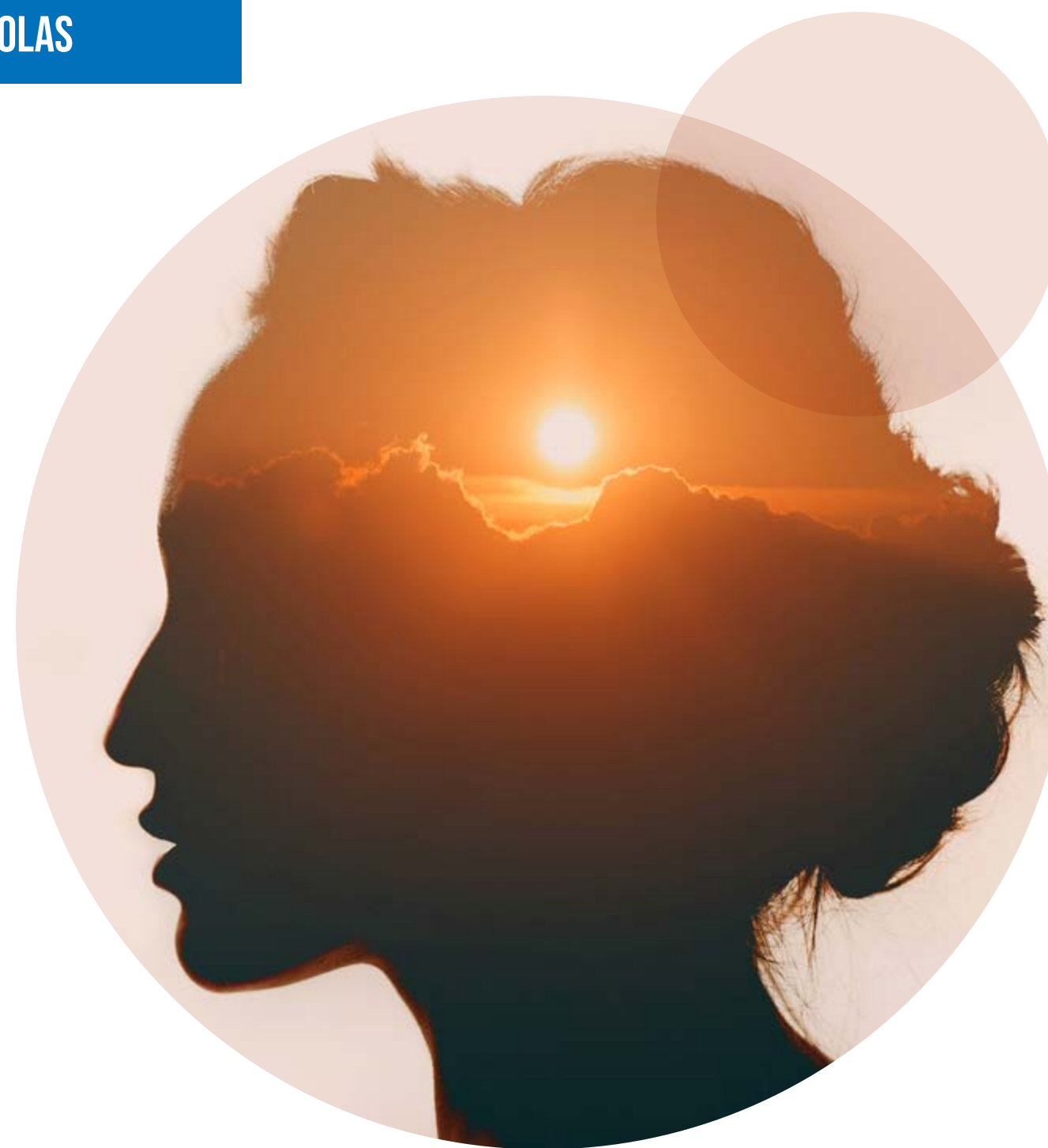
acuerdo con un reciente [estudio](#) publicado en la revista *The Lancet*, se estima que la pandemia de la COVID-19 ha provocado 53 millones de casos adicionales de depresión, que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), será en 2030 la primera causa de discapacidad en el mundo. En España, según datos de la [Confederación de Salud Mental de España](#), el 6,7% de la población española padece ansiedad y el mismo porcentaje, depresión. Además, más de un millón de personas tienen un trastorno mental grave y más de la mitad de los ciudadanos que sufren un trastorno mental no reciben tratamiento o el que reciben no es el adecuado, entre otros datos destacados.

Desde el ámbito empresarial y para hacer frente a estos retos, Forética ha puesto en marcha la ['Visión 2050. El momento de la](#)

[transformación'](#), lanzada recientemente en el marco del [Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible](#), como una gran hoja de ruta a través de la cual el sector público empresarial y el privado pueden tener una contribución decisiva de cara resolver los grandes retos de la sostenibilidad.

En este sentido, las empresas públicas del [Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas'](#) de Forética, como vertebradoras del tejido económico y contribuyentes al logro de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), tienen un papel estratégico en la transición hacia una economía más sostenible y por ello están prestando atención a las acciones de adaptación y de descarbonización de la economía para la carrera hacia el 'Net Zero' de 2050 y hacia el cuidado de la salud y el bienestar de sus trabajadores.

Por ello, el presente documento viene a sustanciar el trabajo técnico de [Forética](#), junto a 31 empresas públicas españolas, que en el marco del [Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE' en las empresas públicas](#), han dedicado este año a conocer las principales acciones claves para contribuir al objetivo de la neutralidad climática para 2050 y a identificar diferentes propuestas para la mejora del cuidado de la salud y el bienestar de los empleados en las empresas públicas en España, contribuyendo así a generar un impacto positivo en la sociedad y el entorno.



RESUMEN EJECUTIVO



HACIA LAS CERO EMISIONES NETAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

- La [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#), la publicación del [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030](#) y del [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030](#), así como la aprobación de la [Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo \(ELP 2050\)](#), marcan la senda para **alcanzar la neutralidad climática a 2050 en España**.
- De acuerdo con el [primer test de estrés climático del Banco Central Europeo](#), España es un país especialmente vulnerable a los efectos del cambio climático, presentando 12 veces más riesgo físico que la media de los países de la Eurozona.
- Casi el **80% de las empresas públicas del grupo de acción cuentan con una estrategia de acción climática** con acciones de descarbonización².
- Para casi el **70% de las empresas públicas del grupo de acción descarbonizar la cadena de suministro es una de claves** para lograr las cero emisiones netas en sus organizaciones.
- Contribuir a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y mitigar la exposición a los riesgos ambientales y del cambio climático son las principales motivaciones para lograr la neutralidad climática, según el 71% de las empresas públicas del grupo de acción.



EL CUIDADO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

- El Ministerio de Sanidad aprobaba en diciembre de 2021 la [Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Periodo 2022-2026](#) y el [Plan de Acción en Salud Mental 2022-2024](#), así como el [Plan Estratégico de Salud y Medioambiente 2022-2026](#).
- En los últimos años, las empresas se han enfrentado, más que nunca, al riesgo asociado a la falta de gestión de la salud y el bienestar en sus grupos de interés.
- El 81% de las empresas públicas del grupo de acción cuentan con una **estrategia o un programa específico para el cuidado de la salud y el bienestar de sus equipos**, un asunto que cada vez cobra más relevancia en la agenda de las empresas públicas.
- Entre las iniciativas orientadas a asegurar y promover la salud y bienestar entre los equipos de las empresas públicas del grupo de acción, **un 89%** implementa medidas para garantizar y fomentar la flexibilidad laboral y la conciliación, **85%** lleva a cabo acciones para la promoción de un estilo de vida y hábitos saludables, **44%** promueve acciones para garantizar la desconexión digital y un **26%** ofrece medidas de apoyo psicológico y emocional a los trabajadores.

² Desarrollo de una estrategia climática con acciones de descarbonización: medidas de eficiencia energética, electrificación, producción y consumo de energías renovables, entre otras.

HACIA LAS CERO EMISIONES NETAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS





La Ley de Cambio Climático y Transición Energética establece que antes de 2050 y en todo caso, en el más corto plazo posible, **España deberá alcanzar la neutralidad climática con el objeto de dar cumplimiento a los compromisos internacionalmente asumidos** y el sistema eléctrico deberá estar basado, exclusivamente, en fuentes de generación de origen renovable. Para alcanzar este ambicioso objetivo de las cero emisiones netas, favorecer la transición energética y descarbonizar la economía antes de 2050, **las empresas públicas deberán llevar a cabo una senda de descarbonización a largo plazo**, pasando por un conjunto de hitos y etapas que irán brindando madurez a la entidad para lograr este objetivo.

Esta senda de descarbonización estará influenciada por diferentes elementos internos (compromiso de la entidad, políticas corporativas, estrategia empresarial, entre otros) y externos (respuesta a instrumentos y requisitos regulatorios de una creciente regulación en materia ambiental, necesidad de información de grupos de interés, búsqueda de financiación, entre otros). También estará influenciada por las características específicas del sector de actividad de cada empresa, así como su tamaño.

INSTRUMENTOS CONCRETOS PARA IMPULSAR LA ACCIÓN CLIMÁTICA EN ESPAÑA

Con la aprobación de la [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#) el sector público, por primera vez, se establece y se posiciona como un agente de cambio activo en las políticas de inversión y el sector empresarial se asienta como un agente de cambio de primer orden para acompañar toda esta transformación alineada con los objetivos del Acuerdo de París. La Ley tiene el objetivo fundamental de reducir las emisiones de GEI en un 23% para 2030 (respecto a 1990) y alcanzar la neutralidad climática en 2050. Además, hace foco especial en la gestión del riesgo climático.

La [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#), la publicación del [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030](#) y del [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030](#), así como la aprobación de la [Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo \(ELP 2050\)](#), marcan la senda para alcanzar la neutralidad climática a 2050 en España.

Tal y como se recoge en un reciente [informe](#) del Clúster de Cambio Climático de Forética, alcanzar las cero emisiones netas en el contexto público empresarial supone alcanzar un equilibrio entre las emisiones que la empresa genera y las que retira de la atmósfera. En este sentido, la iniciativa Science Based Targets (SBTi), desarrollada por el Carbon Disclosure Project (CDP), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), establece que **ser empresa 'net zero' implica dos acciones** principales:

- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de toda la cadena de valor de la empresa de acuerdo con la trayectoria de 1,5°C (es decir, teniendo en cuenta el limitar el aumento de la temperatura global del planeta en 1,5°C), un umbral que el Panel

Intergubernamental para el Cambio Climático (IPCC) considera seguro.

- Neutralizar cualquier emisión de GEI residual en el año objetivo 'cero neto' (año en el cual la entidad se compromete a ser neutra en emisiones de carbono) y cualquier emisión de GEI liberada a la atmósfera a partir de entonces.

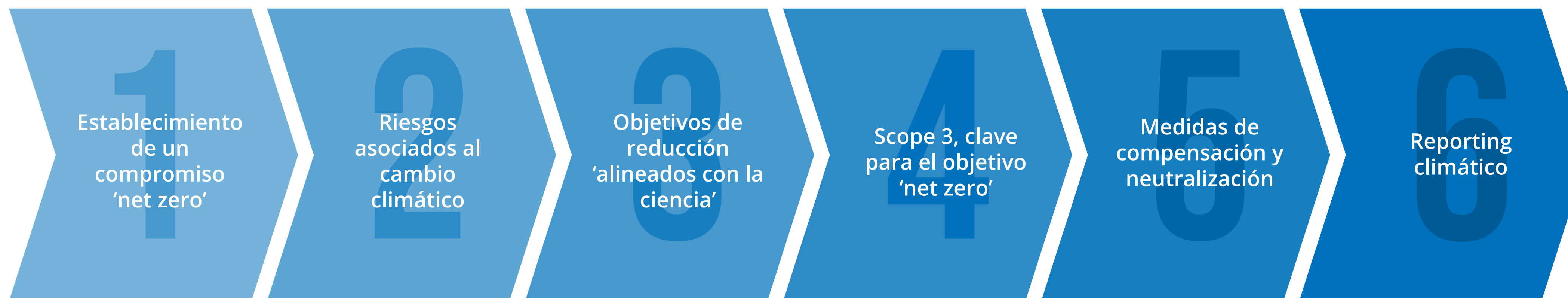
Para contribuir a este objetivo desde el conjunto de empresas que conforman el Grupo de Acción Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas, Forética ha configurado una **hoja de ruta** que permitirá a las empresas configurar una **estrategia de cambio climático ambiciosa** y ser el **punto de partida para alcanzar las cero emisiones netas en las empresas públicas** comprometidas

con este objetivo. La hoja de ruta también se posiciona como una llamada a la acción para aquellas organizaciones menos maduras en este ámbito.

La presente **hoja de ruta está estructurada en seis acciones clave**, que podrán ser adaptadas por cada empresa según las condiciones de partida y las posibilidades de avance de cada empresa.

La presente hoja de ruta ha sido diseñada para servir de guía a las empresas públicas del Grupo de Acción a la hora de alcanzar el objetivo ambicioso de las cero emisiones netas.

6 ACCIONES CLAVES PARA PODER AVANZAR HACIA EL COMPROMISO 'NET ZERO'



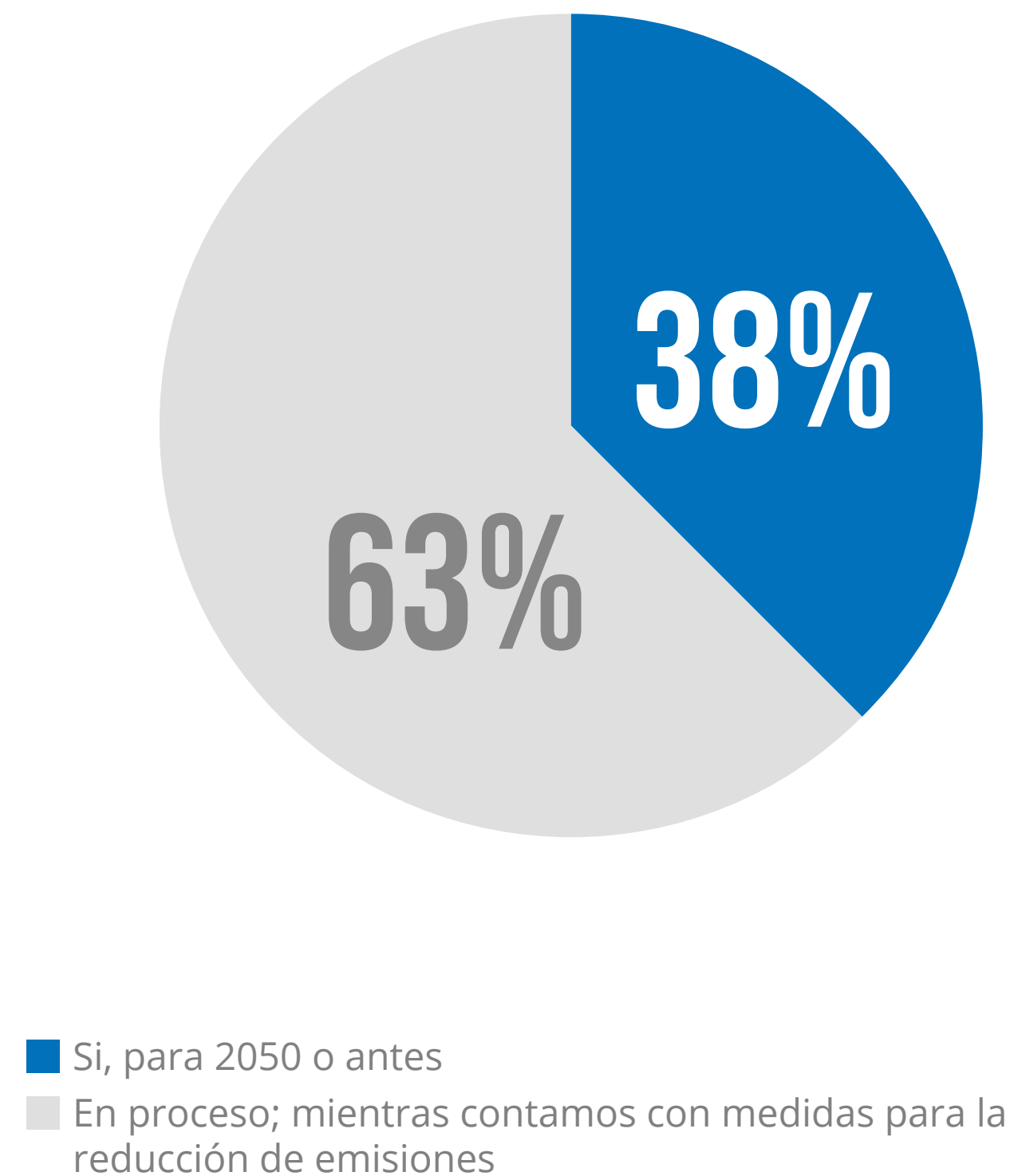
Fuente: Forética.

ESTABLECIMIENTO DE UN COMPROMISO CON EL OBJETIVO 'NET ZERO'

La primera acción clave de la presente hoja de ruta es establecer un **compromiso en firme para lograr las cero emisiones netas de CO₂ para el año 2050 o antes** en la entidad. Este compromiso en firme ha de establecerse, de manera prioritaria, a través de la declaración del más alto nivel de la organización, con el fin de poner de manifiesto la voluntad de contribuir a este objetivo global.

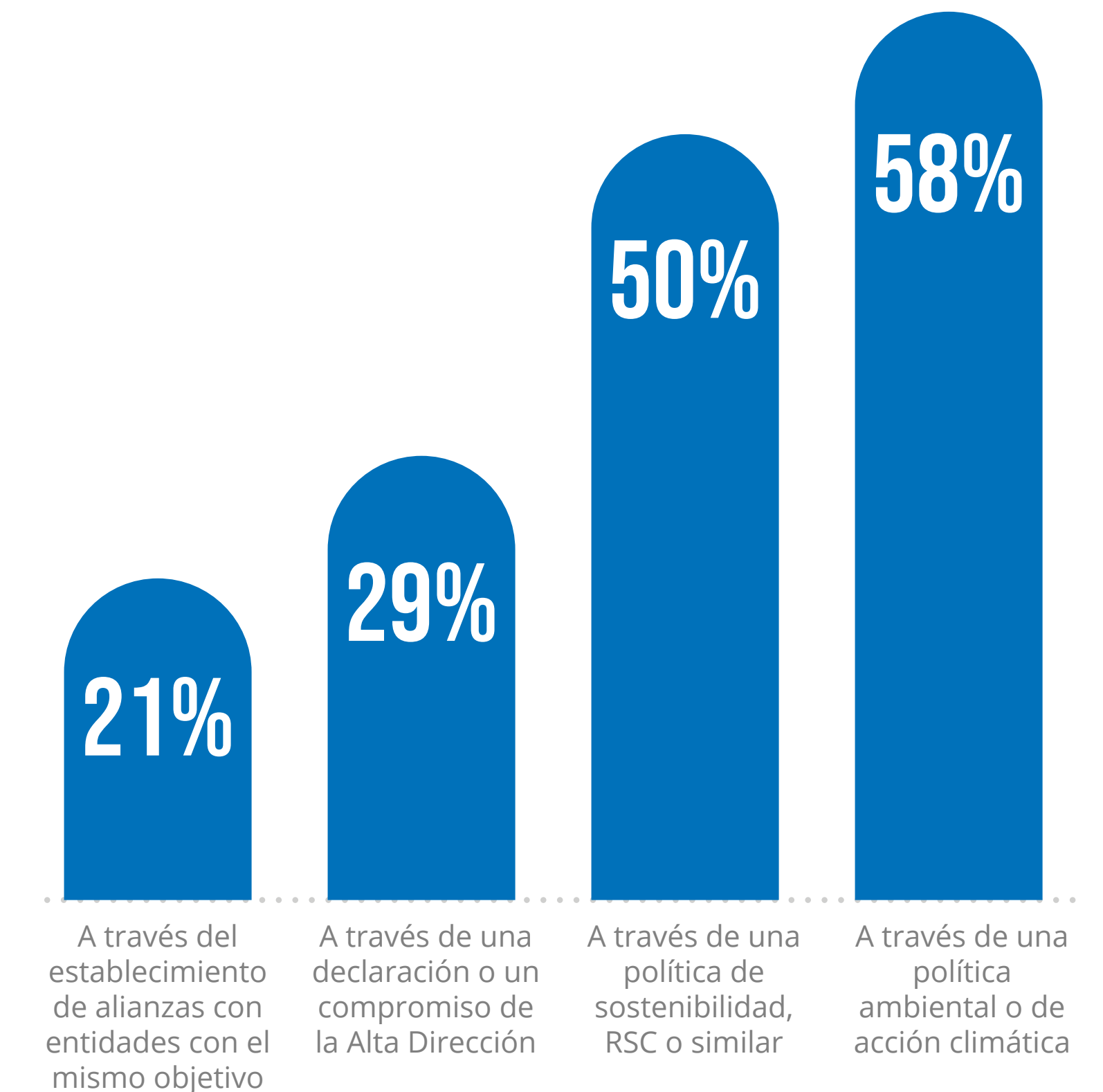
En este sentido, el 38% de las empresas públicas del Grupo de Acción cuentan ya con un **compromiso en firme para alcanzar las cero emisiones netas** y más del 60% (63%) están trabajando en este objetivo, contando ya **con medidas para la reducción de emisiones** de gases de efecto invernadero. Como se puede ver en la figura 2, este compromiso se ha hecho notorio, principalmente, a través de la inclusión de este en la política ambiental o de acción climática (vía utilizada por el 58% de las empresas) o en la política de sostenibilidad o RSC (vía utilizada por el 50% de las empresas). El 29% de las empresas ha hecho efectivo este compromiso a través de una declaración de la Alta Dirección.

ESTABLECIMIENTO DEL OBJETIVO DE ALCANZAR LAS CERO EMISIONES NETAS



Fuente: Forética.
Figura 1.

CÓMO SE ARTICULA EL OBJETIVO 'NET ZERO'



Fuente: Forética.
Figura 2.

2 EL CAMBIO CLIMÁTICO COMO RIESGO EMPRESARIAL

De acuerdo con el [primer test de estrés climático del Banco Central Europeo](#), España es un país especialmente vulnerable a los efectos del cambio climático, presentando 12 veces más riesgo físico que la media de los países de la Eurozona. En este sentido, las empresas públicas, como vertebradoras del tejido económico, tienen un papel estratégico en la transición hacia una economía más sostenible. Por tanto, si se identifican son los principales riesgos climáticos que le afectan, se podrán implementar medidas de prevención (para prevenir que tales riesgos se materialicen y evitar pérdidas económicas y materiales), medidas de mitigación (para mitigar los impactos negativos en caso de que se materialicen tales riesgos) y medidas correctoras (para subsanar o reparar los posibles daños causados). Y todo ello permitirá a la entidad establecer unos objetivos intermedios de acción climática (para la reducción de emisiones) que irán en consonancia con el nivel de tolerancia al riesgo climático de la compañía y orientar la estrategia (climática) empresarial para ser *net zero*.

Por ello, como segunda acción clave de esta hoja de ruta surge la necesidad de **identificar, gestionar y cuantificar el cambio climático como un riesgo empresarial** corporativo. En este sentido, los riesgos

climáticos pueden clasificarse del siguiente modo en función de su tipología:

- **Riesgos físicos:** riesgos derivados de fenómenos meteorológicos extremos o de los impactos a largo plazo del cambio en las características del clima. Estos riesgos pueden ser agudos o crónicos.
- **Riesgos de transición:** riesgos derivados de los agentes que favorecen la transición energética y el paso hacia una economía descarbonizada (legales, de mercado, tecnológicos y reputacionales).

En este sentido, la reciente [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#) identifica la obligatoriedad de que determinadas entidades publiquen un informe de carácter anual que contenga una **evaluación del impacto financiero que tiene sobre la empresa la exposición de esta a los riesgos asociados al cambio climático**. En concreto, se define la obligatoriedad para:

- Las sociedades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados que formulen cuentas consolidadas, así como las que no estén integradas en un grupo consolidable, que estén obligadas a incluir en el informe de gestión consolidado o en el informe de gestión individual, el estado de información no financiera.
- Los grupos consolidables de entidades de crédito y las entidades de crédito no integradas en uno de estos grupos consolidables

sometidos al régimen de supervisión del Banco de España y del Banco Central Europeo. Asimismo, publicarán objetivos específicos de descarbonización de su cartera de préstamo e inversión alineados con el Acuerdo de París a partir de 2023.

- Los grupos consolidables de entidades aseguradoras y reaseguradoras y las entidades aseguradoras y reaseguradoras no integradas en uno de estos grupos sometidos al régimen de supervisión de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones solvencia. Las sociedades que formulen cuentas consolidadas y las sociedades que no formen parte de un grupo consolidable publicarán dentro de su informe de gestión.

Además, una herramienta empresarial que aborda específicamente la gestión de los riesgos asociados al cambio climático es **Task Force on Climate-related Financial Disclosure, (TCFD)**, que nos permite la identificación de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático y, especialmente, identificar el impacto financiero que tienen estos riesgos.

En este sentido, como vemos en la figura 7, cuando hemos preguntado al conjunto de empresas del grupo de acción, **el 21% de las empresas manifiestan haber valorado los riesgos y oportunidades derivados del cambio climático** y contar con planes de mitigación, lo que denota una buena oportunidad de mejora en este ámbito concreto.

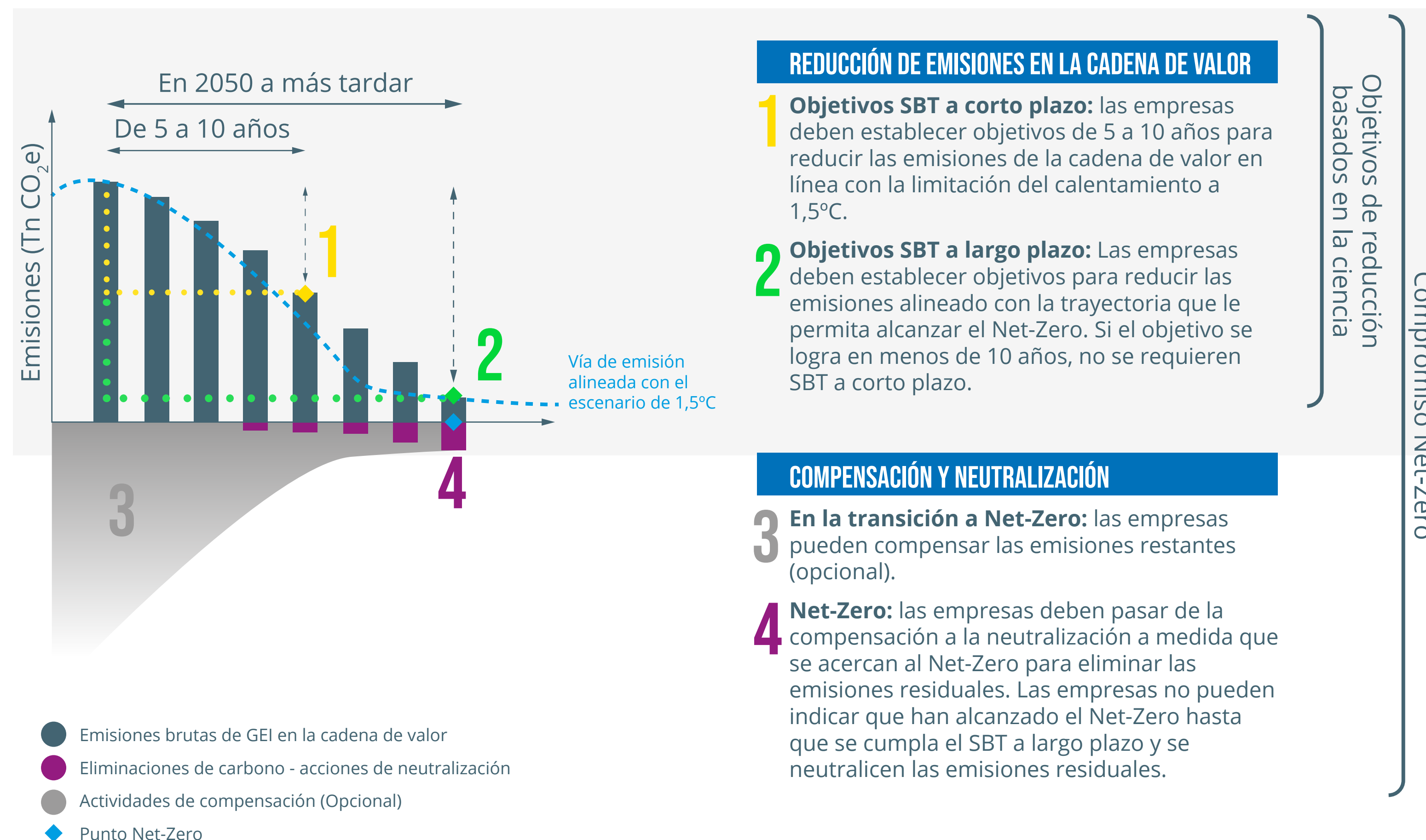


ESTRATEGIAS PARA LA ALCANZAR EL OBJETIVO 'NET ZERO'.

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS AMBICIOSOS
ALINEADOS CON LA CIENCIA

El establecimiento de objetivos de reducción de emisiones GEI 'basados en la ciencia' para lograr la neutralidad climática ha pasado, en un breve espacio de tiempo, de estar en las reflexiones de los gobiernos como una herramienta clave para alcanzar las metas definidas en el Acuerdo de París, a traducirse en una creciente presión sobre las compañías para que establezcan y publiquen sus propios objetivos y planes de transición energética. Según un [reciente informe](#) sólo un 21%⁴ de las mayores corporaciones a nivel mundial han establecido objetivos de cara a ser 'net zero'. Sin embargo, este porcentaje aumenta de manera exponencial mes a mes.

Ser empresa 'net zero' implica que las emisiones que se generan sean iguales a las que se eliminan a través de la absorción del planeta y de las soluciones basadas en la naturaleza, y ello implica establecer objetivos de reducción de emisiones GEI intermedios y desarrollar una serie de medidas para poder lograrlo. En este sentido, la principal herramienta que permite y facilita el establecimiento de objetivos intermedios en línea con la ciencia es SBTi (Science Based Targets Initiative), que plantea, principalmente, dos estrategias diferenciadas que mostramos de forma gráfica a continuación:



Fuente: Forética a partir de información publicada por SBTi. [Link](#)
Figura 3.

³ Un objetivo de reducción de emisiones se considera que está "basado en la ciencia" cuando está en línea con la escala de reducciones necesarias para mantener el calentamiento global por debajo de 1,5°C respecto a los niveles preindustriales.

⁴ Informe de Energy and Climate Intelligence Unit (ECIU) y Oxford Net Zero.

SBTi, además de servir como guía para establecer los objetivos de reducción de emisiones GEI en línea con la ciencia, también **comprueba y valida si los objetivos establecidos por una empresa van o no en línea con el objetivo de no aumentar la temperatura del planeta por encima de los 1,5 grados** para 2050.

Cabe destacar también que en 2021, SBTi publicó la [metodología Net Zero Standard](#), con orientación, criterios y recomendaciones para dar apoyo a las empresas en el establecimiento de objetivos Net Zero mediante los SBTi, y que en abril de 2022, se ha publicado una nueva [Guía de inicio de Net Zero](#), como una hoja de ruta rápida, sencilla y que paso a paso que permite a las empresas entender cómo establecer objetivos 'net zero' en su situación específica.

A continuación, se indican los **principales requerimientos de la iniciativa SBTi para que las compañías alcancen su objetivo 'net zero'**:

1. Realizar un inventario de emisiones GEI y establecer la fecha del inventario como 'año base' para establecer los objetivos de reducción intermedios (a corto y largo plazo).
2. Establecer objetivos de reducción intermedios 'en línea con la ciencia' a corto (plazo de 5 a 10 años desde el 'año base') y a largo plazo (considerando como año objetivo el 2050 o anterior (2040 para el sector energético)), de modo que esté alineado con los compromisos internacionalmente asumidos por el gobierno de España.

3. Reducir las emisiones directas e indirectas (alcance 1, 2 y 3) de toda la cadena de valor hasta donde se pueda y neutralizar las emisiones que no puedan evitarse con proyectos para la eliminación del carbono de la atmósfera.

En este sentido, como vemos en la figura 7, cuando hemos preguntado al conjunto de empresas del Grupo de Acción, casi el 30% de las empresas públicas manifiestan contar con objetivos intermedios de reducción de emisiones GEI específicos en línea con la ciencia, a corto y largo plazo, en base a SBTi.



4

SCOPE 3: CLAVE PARA LOGRAR EL OBJETIVO ‘NET ZERO’

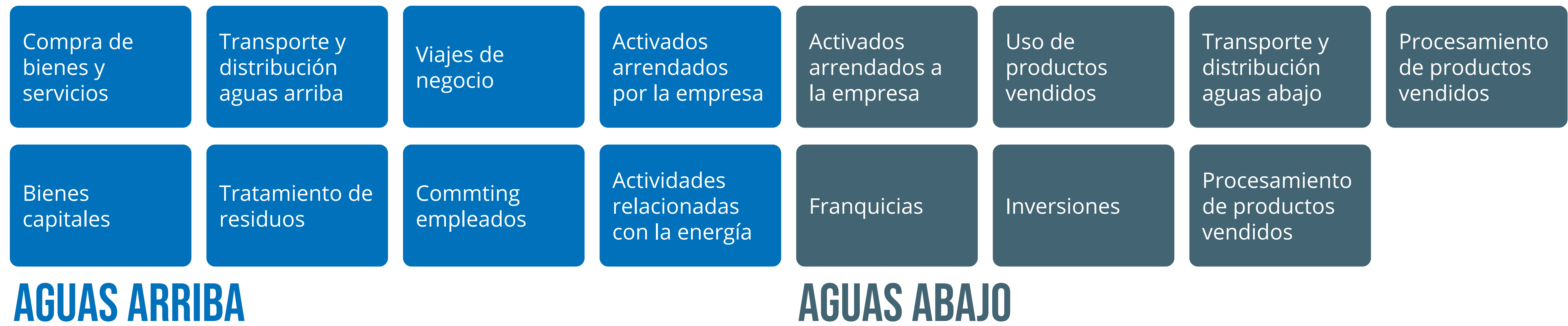
El cálculo de las emisiones de GEI de alcance 3, es una medida fundamental dentro de una estrategia climática corporativa, pues son las emisiones más difíciles de calcular y gestionar, pero, a su vez, abordarlas supone una gran oportunidad de avance y liderazgo en

materia climática para una organización. Tomar acción sobre estas emisiones no sólo significa reducir el impacto de una organización, sino que permite contribuir a una transformación global hacia una economía descarbonizada y, concretamente, cada vez más organizaciones están tomando consciencia de que la mayor parte de su huella de carbono se debe a generación de emisiones de alcance 3.

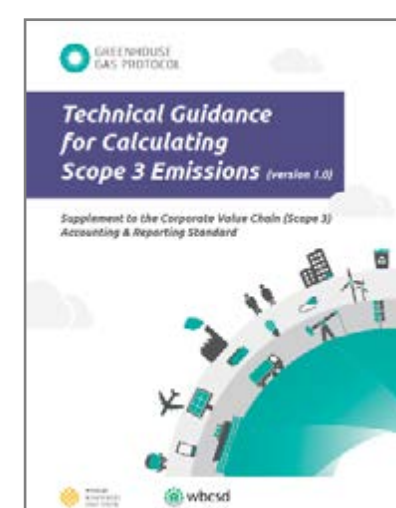
Además, los últimos informes del Panel Intergubernamental de

Expertos sobre Cambio Climático (IPCC) y la iniciativa Science Based Targets (SBTi) dejan claro que las empresas que deseen comprometerse con las cero emisiones netas, deberán hacerlo para la totalidad de su cadena de valor, reduciendo también sus emisiones de GEI de alcance 3.

DIVISIÓN DE CATEGORÍAS DE ALCANCE 3 ESTABLECIDAS EN EL ESTÁNDAR DE LA CADENA DE VALOR (SCOPE 3 CALCULATION GUIDANCE) DE GHG PROTOCOL



Fuente: Scope 3 Calculation Guidance y Forética
Figura 4.



En este sentido, la metodología GHG Protocol (*Scope 3 Calculation Guidance*), impulsada por el WBCSD (del que Forética es el partner en España) junto al World Resources Institute, proporciona la metodología de cálculo y *reporting* de las emisiones de la cadena de valor más exhaustiva e internacionalmente reconocida de la actualidad.

Desglosado en 15 categorías distintas, la guía contempla las emisiones de alcance 3 de aquellas actividades que son producidas por fuentes que no son propiedad ni están controladas por la organización. Estas 15 categorías están, a su vez, divididas en dos categorías principales:

1. **Aguas arriba:** incluye, generalmente, todas aquellas emisiones que deberán ocurrir para que la empresa pueda vender sus productos y servicios (sin incluir las emisiones asociadas a actividades directamente controladas por la empresa, que ya estarían incluidas en el alcance 1 y 2).

Para casi el 70% de las empresas del Grupo de Acción descarbonizar la cadena de suministro es una de claves para lograr las cero emisiones netas en sus organizaciones.

2. **Aguas abajo:** hacen referencia a las emisiones asociadas al impacto de las actividades que generan ingresos para la empresa, ya sea la venta y uso de productos y servicios, o el alquiler de activos o inversiones en otras entidades.

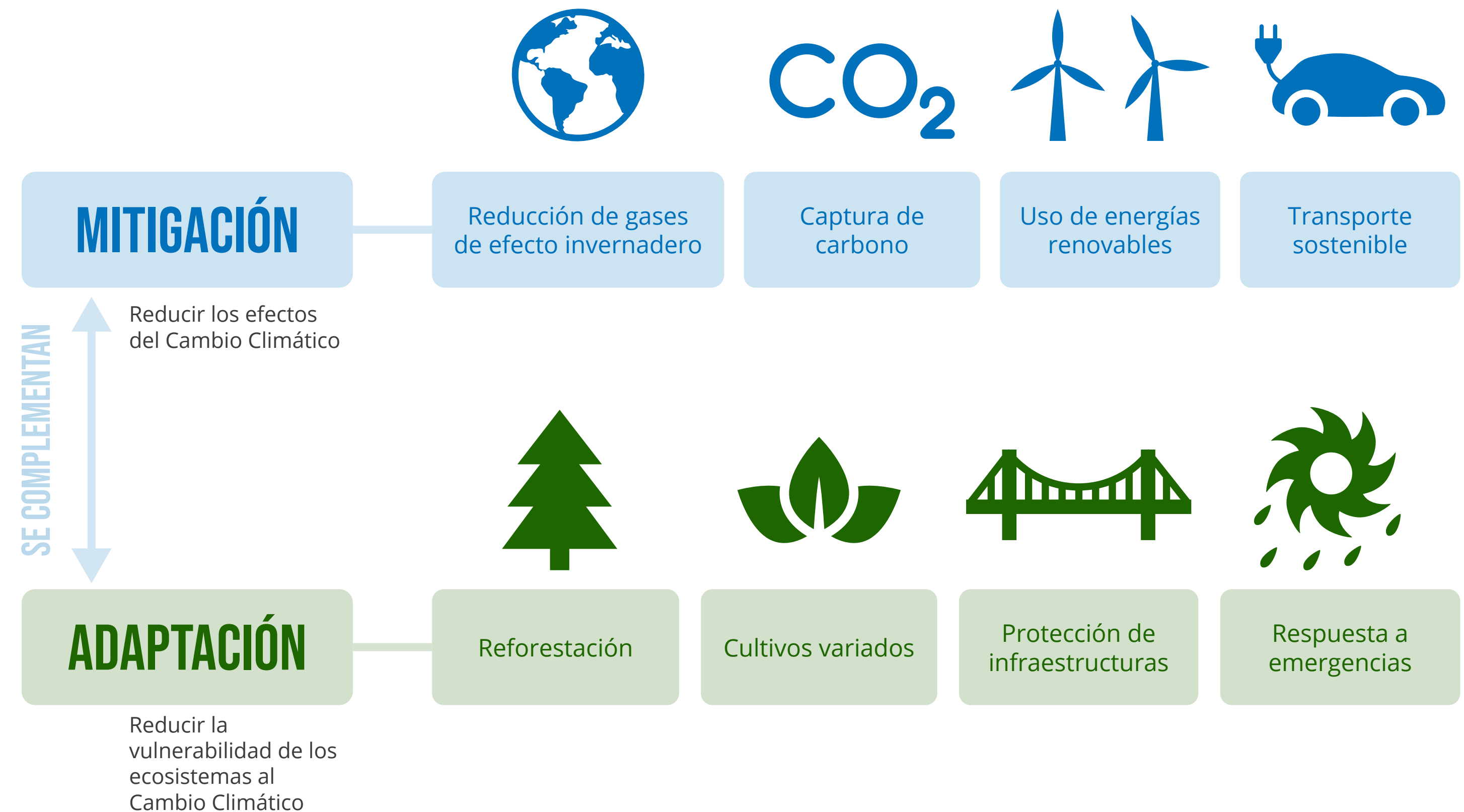
En este sentido, como vemos en la figura 6, **para el 67% de las empresas del Grupo de Acción, la colaboración y el trabajo junto con proveedores con el objetivo de descarbonizar la cadena de suministro les parece una de las cuestiones más relevantes a trabajar para lograr las cero emisiones netas** en sus organizaciones. Abordar las emisiones de Alcance 3 es un claro factor diferenciador cuando se trata de demostrar proactividad en la lucha contra el cambio climático, siendo oportunidad clave para demostrar liderazgo y destacar.

INICIATIVAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

MEDIDAS DE COMPENSACIÓN Y NEUTRALIZACIÓN

En paralelo al establecimiento de objetivos de reducción 'en línea con la ciencia' y a la consideración de las emisiones de alcance 3, otra de las acciones clave para alcanzar las cero emisiones netas consiste en desarrollar iniciativas y escalar tecnologías innovadoras para la **mitigación y adaptación** al cambio climático.

Y, dentro, del desarrollo de acciones para la mitigación y adaptación al cambio climático, buscar las cero emisiones netas de carbono pone sobre la mesa la extrema importancia de las **acciones para la compensación y la neutralización de emisiones de gases de efecto invernadero**, ya que las acciones de mitigación y adaptación ya no son tan válidas cuando hablamos de lograr las cero emisiones netas.



Fuente: Forética
Figura 5.

Mostramos a continuación las principales diferencias y su rol destacado en el camino hacia las cero emisiones netas:

- **Acciones de compensación:** acciones o inversiones de la empresa para poder equilibrar las emisiones emitidas por un sector, mediante la reducción de emisiones en otro sector. Estas medidas de compensación (inversión en proyectos de gestión forestal, participación en el mercado de carbono regulado y/o voluntario, implementación de mecanismos de *carbon pricing*, entre otros) ayudan a generar resultados positivos a nivel global en la cadena de valor, aunque no son suficientes para afirmar que se ha alcanzado el '*net zero*'.
- **Acciones de neutralización:** medidas que adoptan las empresas (dentro y fuera de la cadena de valor) para eliminar el carbono de la atmósfera, con el fin de contrarrestar las emisiones residuales de la cadena de valor de la empresa (aquellas que no se pueden minimizar). Estas acciones son claves en las estrategias de acción

climática, ya que es la principal herramienta para alcanzar el punto 'net zero' y, según SBTi, realizar medidas de neutralización es requisito obligatorio en las empresas para ser 'net zero'. Además, la reciente Ley de Cambio Climático y transición energética aborda también esta necesidad de absorción a través de los sumideros de carbono.

En este sentido, destacamos que las acciones y proyectos de neutralización tienen dos enfoques:

- **Enfoque biológico:** basado en las soluciones basadas en la naturaleza (del inglés, Nature Based Solutions (NBS)) como 'sumideros de carbono' (bosques, tierras agrícolas y pastizales, humedales, entre otros) que permiten capturar y eliminar las emisiones que ya están en la atmósfera.
- **Enfoque tecnológico:** basado en la innovación tecnológica para lograr eliminar emisiones que están en la atmósfera (este enfoque está todavía en proceso de desarrollo).



LA EXIGENCIA DEL *REPORTING* CLIMÁTICO

La regulación en materia de reporting no financiero, y más concretamente, sobre cambio climático, ha experimentado un endurecimiento en los últimos años con el objetivo de avanzar desde un reporte voluntario hacia uno obligatorio que pueda convertirse en un elemento fundamental para aumentar el valor de las compañías y evidenciar el cumplimiento de los acuerdos asumidos a nivel internacional en materia de cambio climático.

En este sentido, la reciente [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#) hace un foco especial en el **reporte de información sobre cambio climático y huella de carbono** por parte del sector empresarial, en el que destaca:

- El **reporte de un informe anual** por parte de la empresa sobre los **riesgos derivados de la transición hacia una economía baja en carbono** y sobre la evaluación del impacto financiero que tienen tales climáticos.
- El **reporte de la huella de carbono calculada y de un plan de reducción de emisiones asociado**, que deberá contemplar un objetivo cuantificado de reducción en un horizonte temporal de cinco años, junto con las medidas para su consecución.
- Para entidades de crédito, el reporte de objetivos específicos de descarbonización de su cartera de préstamo e inversión a partir de 2023.

Con anterioridad a la Ley de Cambio Climático, ya contábamos en España con la [Ley de Información no Financiera y Diversidad](#), que obliga a determinado tipo de empresas a reportar información sobre cuestiones ambientales, entre las que destacan las **medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático**, las **metas de reducción establecidas** voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, así como los **medios implementados para tal fin**, entre otras cuestiones. Además, en 2021, se ha hecho pública la nueva Directiva sobre Reporte de Sostenibilidad (CSRD, por sus siglas en inglés), que pretende ser el estándar europeo de referencia y estará alineado con el resto de las iniciativas del [Plan de Acción de Finanzas Sostenibles](#).

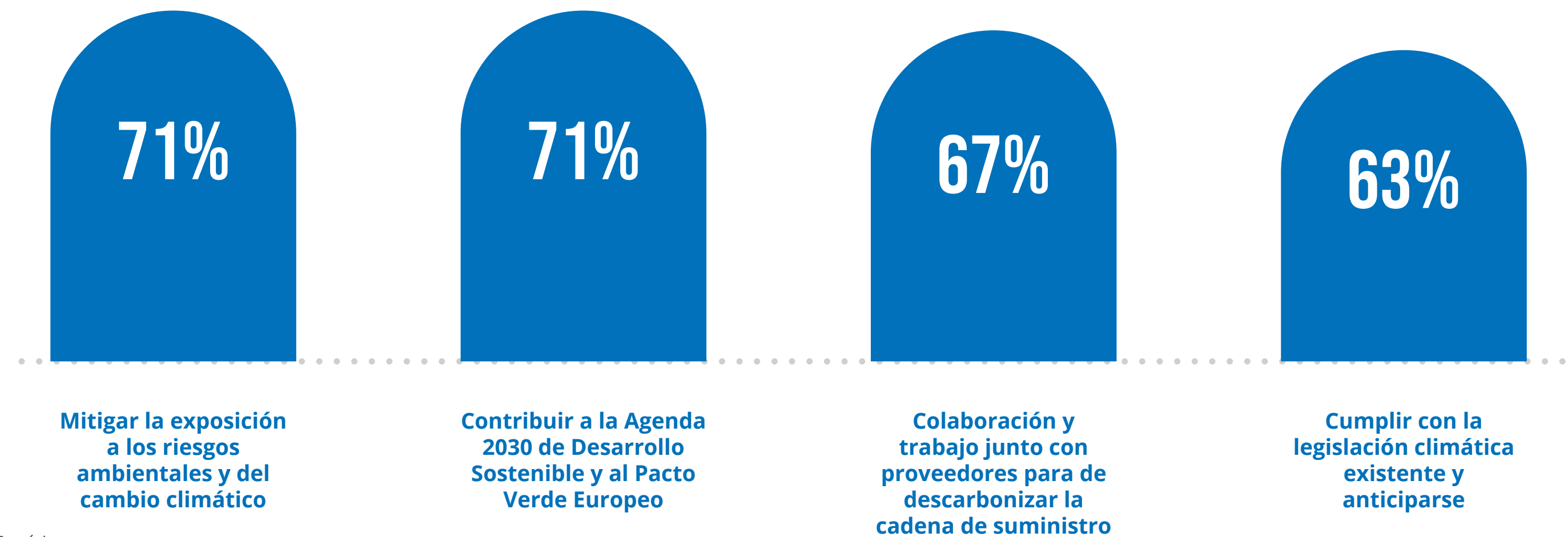
También se cuenta con el [Reglamento de Taxonomía](#), instrumento fundamental del Plan de Acción de Finanzas Sostenibles, que es considerado un sistema de clasificación que incluye criterios claros de desempeño para determinar qué actividades económicas contribuyen realmente a alcanzar los objetivos del Pacto Verde, diferenciando las actividades sostenibles de las que no lo son. La **taxonomía persigue seis objetivos vinculados con la sostenibilidad**, y ha desarrollado concretamente dos de ellos que hacen mención a la **mitigación y adaptación al cambio climático**. El Reglamento es de aplicación para aquellas compañías sujetas actualmente a la [Directiva sobre Divulgación de Información no Financiera y Diversidad](#), que, en adelante, lo será también para aquellas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación de la futura Directiva sobre Reporte de Sostenibilidad (CSRD).



MOTIVACIONES E INICIATIVAS CONCRETAS PARA LOGRAR LAS CERO EMISIONES NETAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Con todo este contexto, las empresas públicas manifiestan tener diferentes motivaciones a la hora de lograr las cero emisiones netas, como son contribuir a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y al Pacto Verde Europeo (71%), mitigar la exposición a los riesgos ambientales y del cambio climático (71%), colaborar con proveedores con el objetivo de descarbonizar la cadena de suministro (67%) o cumplir con la legislación climática existente y anticiparse a la que esté por venir (63%), entre otras destacadas.

MOTIVACIONES PARA SER EMPRESA 'NET ZERO'

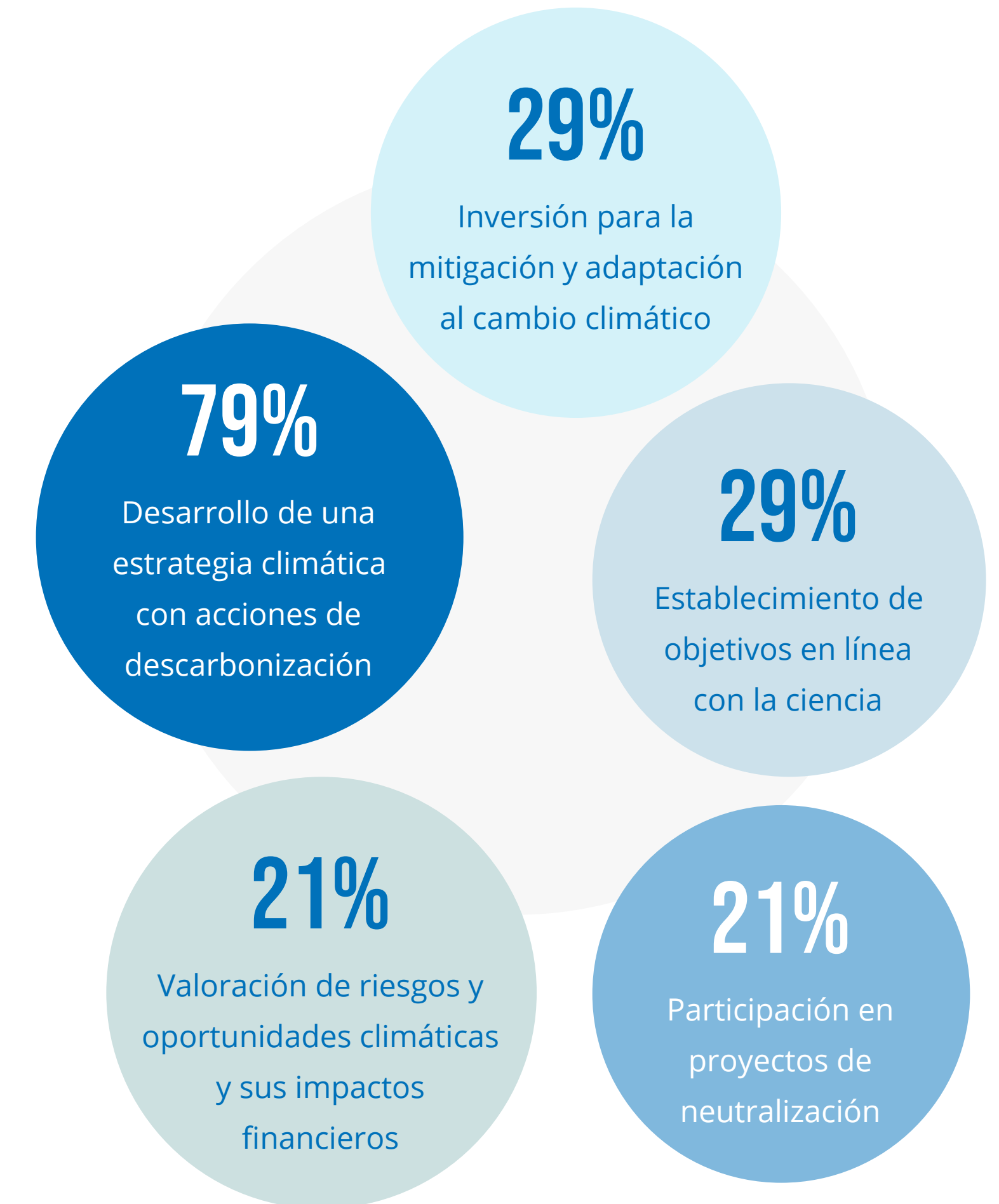


Fuente: Forética
Figura 6.

Casi el 80% de las empresas públicas cuentan con una estrategia de acción climática con acciones de descarbonización.

Como resultado de estas motivaciones, el conjunto de las empresas públicas ha desarrollado **iniciativas concretas a nivel interno para lograr las cero emisiones netas**, entre las que destacan el desarrollo de una estrategia climática con acciones de descarbonización⁵ (79%), el establecimiento de objetivos intermedios de reducción en 'línea con la ciencia' (29%) o el diseño de una estrategia de inversión con un presupuesto concreto en acciones necesarias para la mitigación y adaptación al cambio climático (29%). El 21% de las empresas públicas han valorado sus riesgos y oportunidades derivados del cambio climático y están participando en proyectos de neutralización de emisiones.

INICIATIVAS PARA LOGRAR LAS CERO EMISIONES NETAS



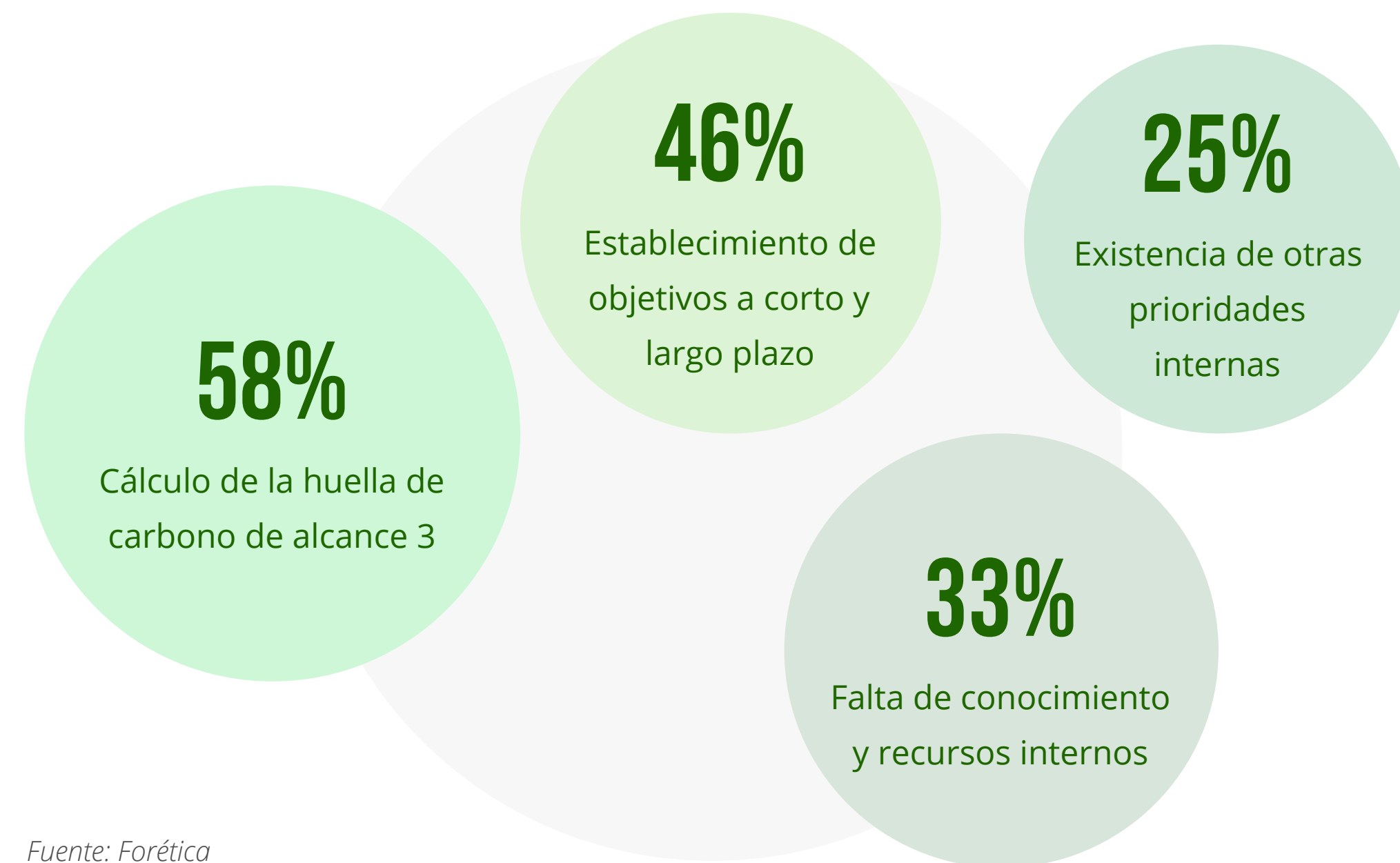
Fuente: Forética
Figura 7.

⁵ Desarrollo de una estrategia climática con acciones de descarbonización: medidas de eficiencia energética, electrificación, producción y consumo de energías renovables, entre otras.

RETOS PARA LOGRAR LAS CERO EMISIONES NETAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

A pesar de las expectativas y el interés creciente en el ámbito público empresarial por lograr las cero emisiones netas y contribuir a los acuerdos internacionalmente asumidos, las **empresas públicas** **manifiestan seguir enfrentándose a los siguientes retos:**

RETOS DESTACADOS PARA LOGRAR LAS CERO EMISIONES NETAS



Fuente: Forética
Figura 8.



EL CUIDADO DE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS



La gestión empresarial en materia de salud y bienestar de los empleados ha de poder abordarse con un enfoque integral y transversal en la que participen diferentes áreas corporativas de la organización, que proporcionen desde diferentes ángulos una adecuada intervención en las actividades de prevención, protección, promoción, apoyo y monitoreo de la salud, la seguridad y el bienestar.

En el marco de la **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible**, de acuerdo con Informe publicado por Forética [ODS Y VISIÓN 2050](#) las crisis sistémicas de salud y económicas que se han venido produciendo

debido a la pandemia, sumados a una nueva fuente de preocupación como es la geopolítica, están impactando indudablemente en la agenda de desarrollo sostenible. Pero al mismo tiempo, atendiendo al ODS 3 – objetivo que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades - ha adelantado posiciones en las agendas de administraciones públicas, organizaciones y empresas.

El último estudio publicado por el Grupo de Acción de Salud y Sostenibilidad de Forética [Salud y Bienestar 2030 Explorando el alcance de La Huella de Salud de las empresas](#), pone en valor la importancia de abordar y actuar sobre el impacto que tiene la salud y el bienestar en los grupos de interés. Y es que, desde la perspectiva empresarial, conocer la ‘Huella de Salud’ que las empresas e instituciones dejan en las personas es una oportunidad para continuar contribuyendo a una

visión holística de la salud desde el ángulo de la sostenibilidad de la organización.

En los últimos años, las empresas se han enfrentado, más que nunca, al riesgo asociado a la falta de gestión de la salud y el bienestar en sus grupos de interés. Un riesgo que motiva en el ámbito empresarial a apostar por la creación de una cultura de bienestar enfocada no solo en el bienestar físico, sino también en el financiero, social y emocional.

Las empresas públicas, como muestra de ejemplaridad empresarial, han de ser capaces de adaptar su cultura empresarial a los principios de la responsabilidad social empresarial y garantizar unas condiciones óptimas de salud, seguridad y bienestar de los empleados, clientes y consumidores y la sociedad civil en general.



INSTRUMENTOS CONCRETOS PARA IMPULSAR EL CUIDADO DE LA SALUD Y BIENESTAR EN ESPAÑA DESTACADO

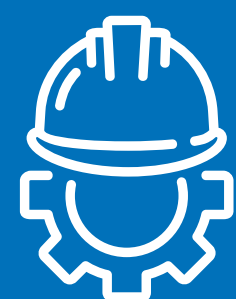
La actividad preventiva en España en materia de riesgos laborales, salud y seguridad viene regulada por la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#). En los últimos años observamos como existe una apuesta clara por promover la salud y el bienestar de los empleados dentro de la agenda de sostenibilidad empresarial, pasando a ser un tema estratégico de la misma. Así, en el ámbito nacional, el Ministerio de Sanidad

aprobaba en diciembre de 2021 la [Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud Periodo 2022-2026](#) y el [Plan de Acción en Salud Mental 2022-2024](#), así como el [Plan Estratégico de Salud y Medioambiente 2022-2026](#). Al mismo tiempo, la mayoría de las empresas perfilaban y ampliaban sus programas de prevención y promoción de salud mental y bienestar entre sus grupos de interés.

Del mismo modo, el Parlamento Europeo aprobaba a comienzos del 2022 una [Resolución con recomendaciones al Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027](#) que había publicado un año antes la Comisión Europea, cuyo fin es proteger la salud y la seguridad de casi 170 millones de trabajadores de la UE.

Poniendo ahora foco en los empleados como grupo de interés prioritario, gran parte de las cuestiones de salud y bienestar tienen su origen en la forma en que vivimos, y la forma en que vivimos está determinada por los entornos en los que habitamos. Teniendo en cuenta que las personas pasamos un 30% de nuestra vida de

media⁶ en el puesto de trabajo, resulta de vital importancia dedicar un espacio de la agenda empresarial a este asunto. En este sentido, el WBCSD⁷ identifica **5 dimensiones de la salud y bienestar** que las empresas tienen la responsabilidad de abordar:



OCUPACIONAL

La salud y la seguridad en el trabajo se centran en la prevención de las lesiones y los efectos negativos sobre la salud que pueden resultar de las tareas que los empleados realizan en el lugar de trabajo y de la calidad de su entorno de trabajo.



FÍSICA

La salud física está relacionada con el bienestar general del cuerpo. La gran cantidad de tiempo que los empleados pasan en el lugar de trabajo significa que su vida laboral, sus hábitos y la calidad de los espacios en los que trabajan, interactúan estrechamente con su bienestar físico.



MENTAL

La salud mental se define como un estado de bienestar mental y psicológico en el que cada individuo se da cuenta de su propio potencial y puede hacer frente a las tensiones normales de la vida. El estrés relacionado con el trabajo, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal y la calidad de las interacciones en el lugar de trabajo pueden agravar o causar problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión.



SOCIAL

El bienestar social abarca la medida en que los empleados tienen un sentido de pertenencia, inclusión social y estabilidad social.



FINANCIERA

El bienestar financiero es el estado de bienestar mental y físico que se deriva de un conjunto de condiciones y capacidades relacionadas con las finanzas. Puede estar influido en gran medida por la seguridad económica que proporciona el empleo.

Fuente Forética. WBCSD

⁶ Wellness 3.0: auténtica calidad de vida en el trabajo - Sodexo

⁷ Healthy people, healthy business - WBCSD



Las **empresas públicas** tienen un papel clave en este contexto, debido a su impacto directo en las personas y su bienestar, tanto en sus trabajadores como en la sociedad en general a través de los productos y servicios que ofrecen. Por ello, bajo el marco del Grupo de Acción ‘Sostenibilidad y RSE’ en las empresas públicas de

Forética, presentamos las principales acciones para la actuación de las empresas públicas en este ámbito. A través de esta **hoja de ruta** y de cuatro acciones principales, aportamos las herramientas para **integrar el cuidado de la salud y el bienestar en la estrategia empresarial** y procurar un impacto social positivo a nivel interno.



Fuente: Forética

ESTABLECIMIENTO DE UN COMPROMISO. IMPORTANCIA Y VISIBILIDAD

Mostrar un compromiso en firme con la salud y el bienestar de las personas es el primer paso de esta hoja de ruta. Este compromiso en firme ha de establecerse, de manera prioritaria, a través de la declaración del más alto nivel de la organización, con el fin de poner de manifiesto la voluntad de contribuir a este fin. Adoptar un compromiso de salud y bienestar viene motivado por diferentes aspectos, entre los que destacan:

1. El cuidado y el compromiso con las personas
2. La atracción y retención del talento. Menores índices de rotación
3. La mejora del clima laboral
4. El fortalecimiento de la imagen corporativa
5. La rentabilidad: aquellos trabajadores motivados, cuidados y valorados son más productivos y comprometidos con la organización



El 81% de las empresas públicas cuentan con una estrategia o programa específico para el cuidado de la salud y el bienestar de sus equipos

En este sentido, según el último estudio de Forética [La sostenibilidad en las empresas públicas desde la triple perspectiva ESG](#), se destaca que el **82%** de las empresas públicas cuenta con un compromiso público que atiende al respeto y la promoción de los derechos humanos. De igual modo, observamos que las empresas públicas están firmemente comprometidas con el cuidado de la salud y el bienestar, ya que el **81%** de las empresas públicas del grupo de acción cuentan con una estrategia o un programa específico para el cuidado de la salud y el bienestar de sus equipos, un asunto que cada vez cobra más relevancia en la agenda de las empresas públicas.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL. OBSERVAR Y ANALIZAR PARA ACTUAR

La siguiente acción destacada de la presente hoja de ruta consiste en realizar un diagnóstico de situación que permita conocer el nivel de madurez que tiene la entidad en materia de salud y bienestar (situación de la empresa, medidas ya implementadas, entre otras cuestiones) e identificar las posibles actuaciones de mejoras en este ámbito. Algunas preguntas del tipo *‘¿qué quieren y qué necesitan los empleados en materia de salud y bienestar?, ¿con qué medidas o prácticas cuentan actualmente? o ¿cuáles son los efectos y limitaciones de esas prácticas?’* ayudarán a la creación de un plan o estrategia basada en los empleados y en sus necesidades reales.

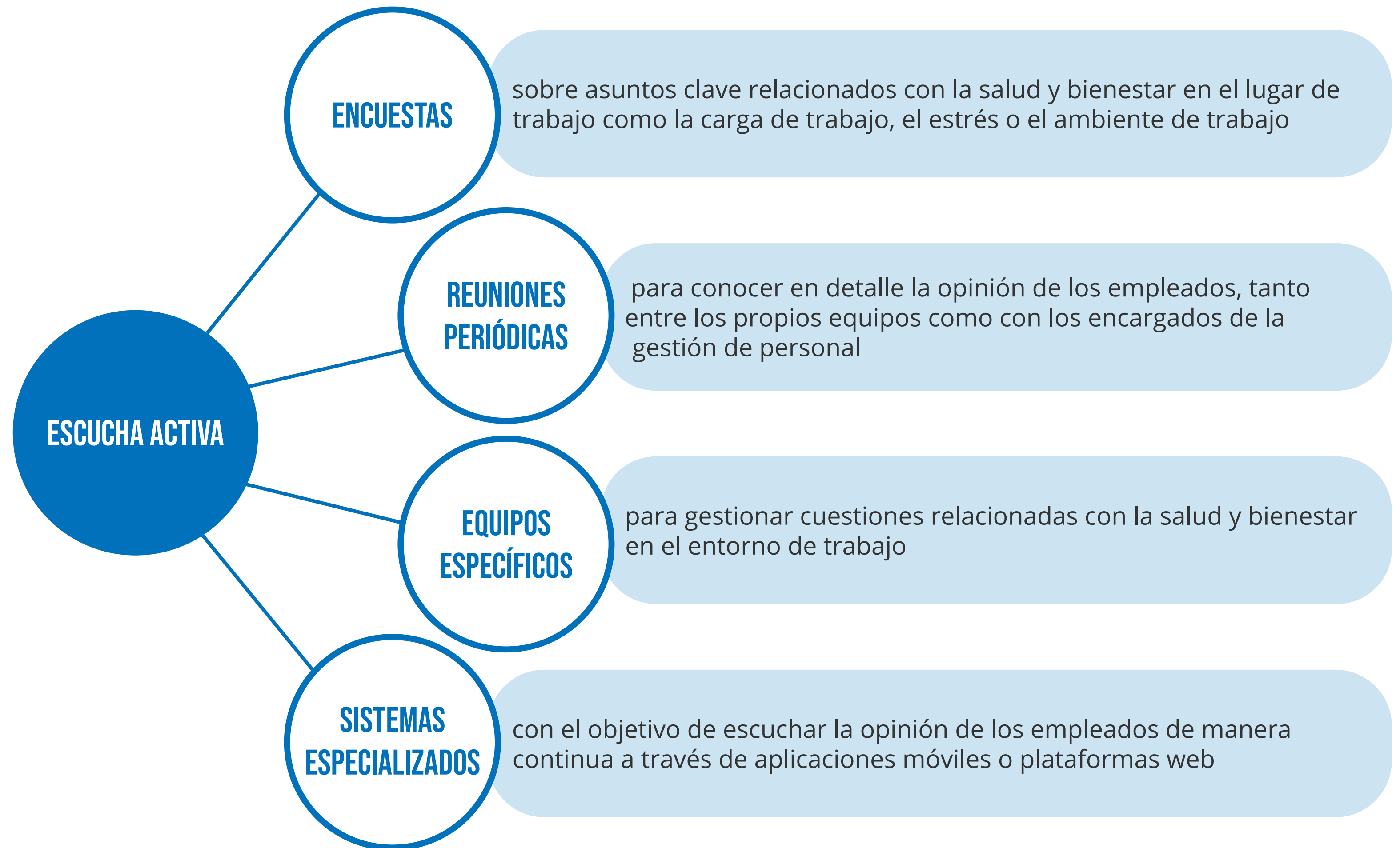
En este sentido, **el 30% de las empresas públicas manifiestan contar con un programa de escucha activa** a los trabajadores. Es una buena práctica que hace a los empleados partícipes y responsables de sus necesidades en materia de

salud y bienestar y que permite a la empresa dialogar con sus empleados y obtener información de interés y datos relevantes para desplegar con mayor éxito su plan o estrategia en este ámbito.

A continuación, presentamos algunos ejemplos destacados de escucha activa:

30%

De las empresas públicas cuentan con un programa de escucha activa a los trabajadores



Fuente: Forética
Figura 9.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR. PUESTA EN MARCHA

Una vez establecido el compromiso e identificadas aquellas áreas de actuación, el siguiente paso de la presente hoja de ruta es **el diseño de las acciones a realizar y su puesta en marcha**.

Diferentes características, tales como el nivel de madurez de la empresa en este ámbito, el sector de actividad o el tamaño de la organización, determinarán el tipo y la idoneidad de las acciones a realizar en materia de salud y bienestar, si bien destacamos a continuación algunos aspectos a tener en cuenta para el desarrollo de las mismas y su impulso a nivel interno en la organización.

TRANSVERSALIDAD

La involucración de las diferentes áreas de la compañía es la clave del éxito de cualquier plan o estrategia de salud y bienestar en una organización. Ya no se trata únicamente de un asunto específico del área de Recursos Humanos, sino que deberá ser gestionado de manera transversal entre diferentes áreas organizacionales a nivel interno. alguna medida para alcanzar esta transversalidad es involucrar a la alta dirección, crear y configurar equipos de trabajo transversales y otorgar responsabilidades concretas.

ALIANZAS

La generación de alianzas con otras entidades especializadas en el ámbito de la salud y bienestar o con mismos intereses que la empresa, favorecerán el impulso de este asunto y elevarlo dentro de la organización. Asimismo, podrá aportar a la empresa información de interés para la mejora de las iniciativas desarrolladas, así como mejorar el posicionamiento y la imagen corporativa de la empresa.

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN CONTÍNUA

Los empleados deben ser conocedores de todas las iniciativas, proyectos y posibilidades a su alcance en cuanto a salud y bienestar. Para ello, se les ha de informar continuamente de las iniciativas, novedades, fomentar su participación y colaboración a través de una buena comunicación interna y de acciones formativas.

COMUNICACIÓN EXTERNA

Comunicar eficazmente al resto de grupos de interés las iniciativas desarrolladas, además de dar respuesta a los nuevos requisitos en materia de reporte de información no financiera, supone también una buena práctica de una buena gobernanza y muestra de transparencia empresarial.

Fuente: Forética

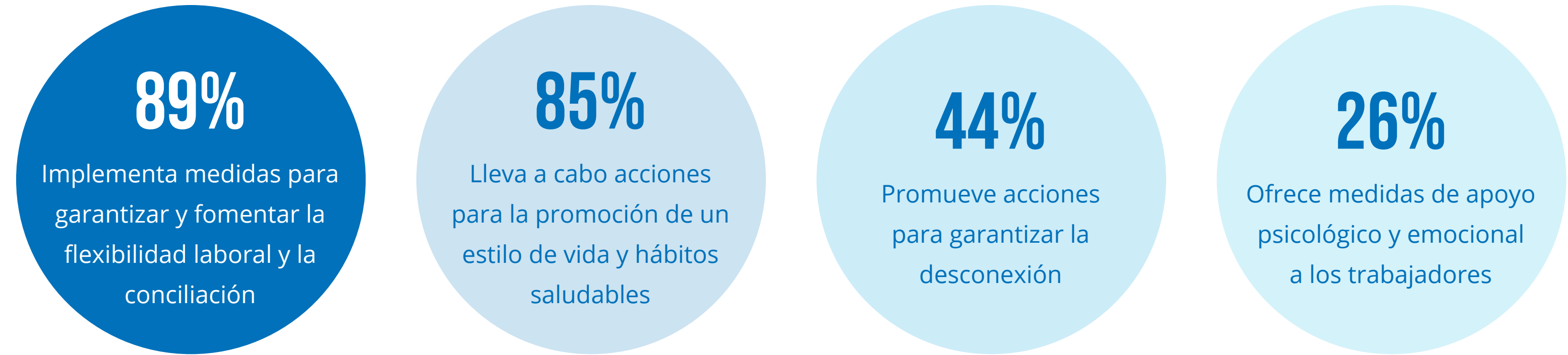
En este sentido, existen **diferentes iniciativas y proyectos que se pueden poner en marcha con el objetivo de garantizar la mejora de la salud y bienestar de los empleados**. Con la presente hoja de ruta, recopilamos y presentamos las siguientes acciones como ejemplos que pueden servir de utilidad a las empresas públicas de cara a la implementación de un programa de salud y bienestar a nivel interno:

Promover y apoyar los estilos de vida saludables de los empleados	Ofrecer un seguro médico y apoyar la mejora del acceso a la asistencia sanitaria	Servir alimentos saludables en los comedores de la empresa	Incentivar un comportamiento saludable en los desplazamientos al trabajo
Patrocinar la suscripción a un gimnasio y promover las redes deportivas de la empresa	Optimizar la calidad del ambiente interior, como la calidad del aire, la iluminación, la acústica y el confort térmico	Proporcionar equipos y evaluaciones ergonómicas	Introducir aplicaciones y plataformas voluntarias relacionadas con la salud
Contar con un programa de desconexión digital	Repensar la forma de trabajar, por ejemplo, previendo tiempos entre las reuniones o movimiento en mitad de la reunión	Proporcionar acceso a asesoramiento y apoyo psicológico	Promover el trabajo sostenible y la conciliación de la vida laboral y familiar

Fuente: Forética. WBCSD

INICIATIVAS PARA PROMOVER LA SALUD Y BIENESTAR

En esta línea, el conjunto de las empresas públicas ha desarrollado **iniciativas concretas a nivel interno para asegurar y promover la salud y bienestar** entre empleados, entre las que destacan la implementación de medidas para garantizar y fomentar la flexibilidad laboral y la conciliación (89%), desarrollo de acciones para la promoción de un estilo de vida y hábitos saludables (85%), impulso de acciones para garantizar la desconexión digital (44%) y existencia de medidas de apoyo psicológico y emocional para los trabajadores (26%).



Fuente: Forética
Figura 10.

4

MONITORIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como último paso de la presente hoja de ruta, se invita a que las organizaciones midan en qué medida sus iniciativas concretas y/o su estrategia de salud y bienestar son efectivas y están cumpliendo con

los objetivos y resultados previstos. La monitorización de los avances y de los resultados serán clave para determinar la efectividad de las iniciativas y también para detectar aquellas áreas de mejora en este ámbito.

En esta línea, el reciente informe “[Medición del desempeño social de las empresas a través del marco de bienestar](#)”⁸ de la OCDE, pone

en valor la importancia de medir el bienestar de una organización y conocer los riesgos asociados existentes, pero también conocer las oportunidades que brinda a las empresas el gestionar adecuadamente este ámbito. Así, el cuidado de la salud y el bienestar de los trabajadores se presenta como una herramienta clave para maximizar el potencial de los empleados de en las empresas públicas y procurar la generación de valor a largo plazo.

ELEMENTOS CLAVE DE MEDICIÓN Y MONITORIZACIÓN EN LAS EMPRESAS



Medida objetiva
 Medida auto diagnosticable

Fuente: OECD. Forética.
Figura 11.

⁸ *Measuring the Social Performance of Firms through the Lens of the OECD Wellbeing Framework* - OECD, 2022

¿EVALÚAN Y REPORTAN LAS EMPRESAS PÚBLICAS SU CONTRIBUCIÓN AL ODS 3?

52%

Evalúa y reporta la
contribución al ODS 3

33%

Evalúa, pero no reporta
la contribución al
ODS 3

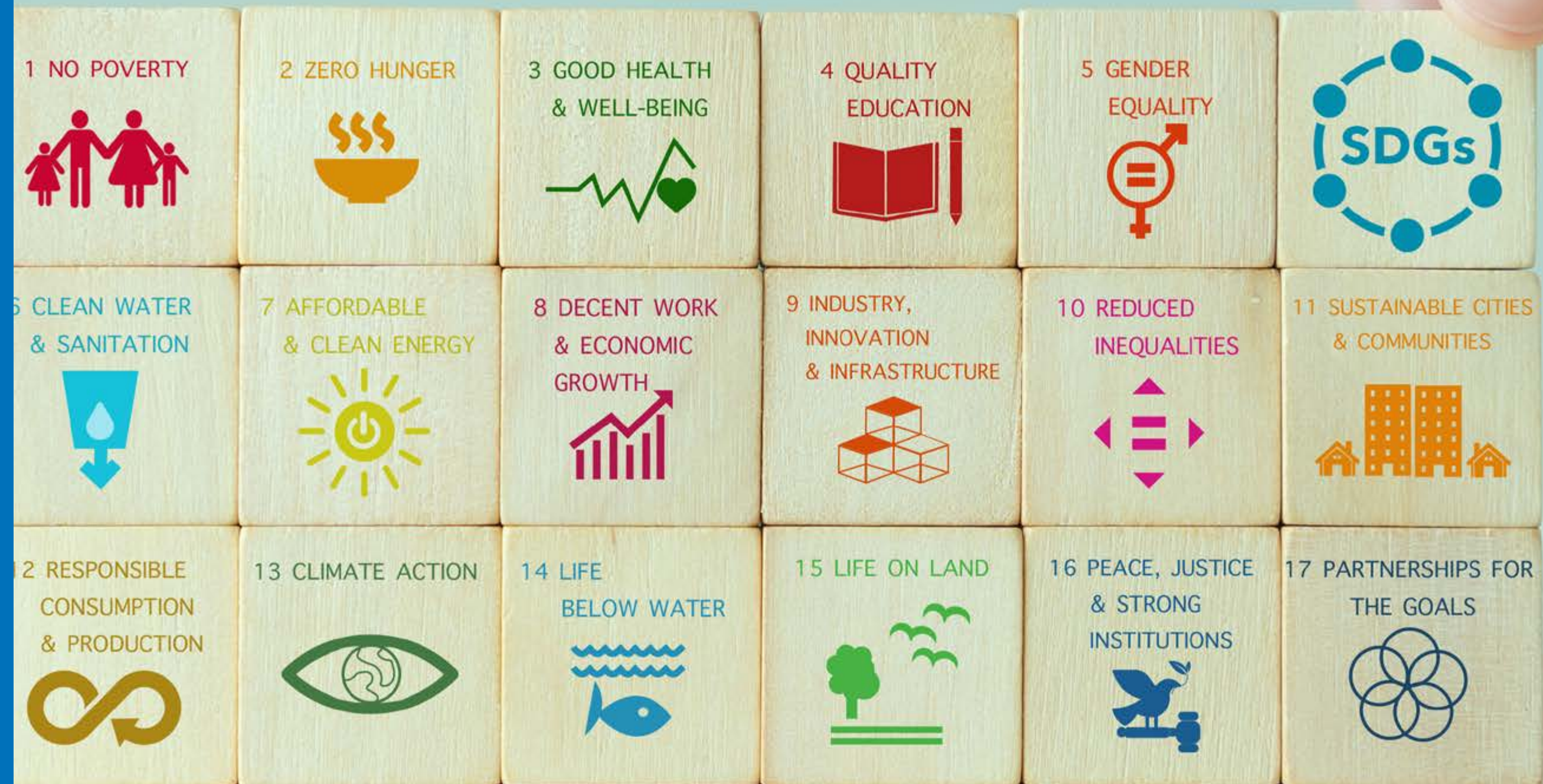
15%

Ni evalúa ni reporta
la contribución al
ODS 3

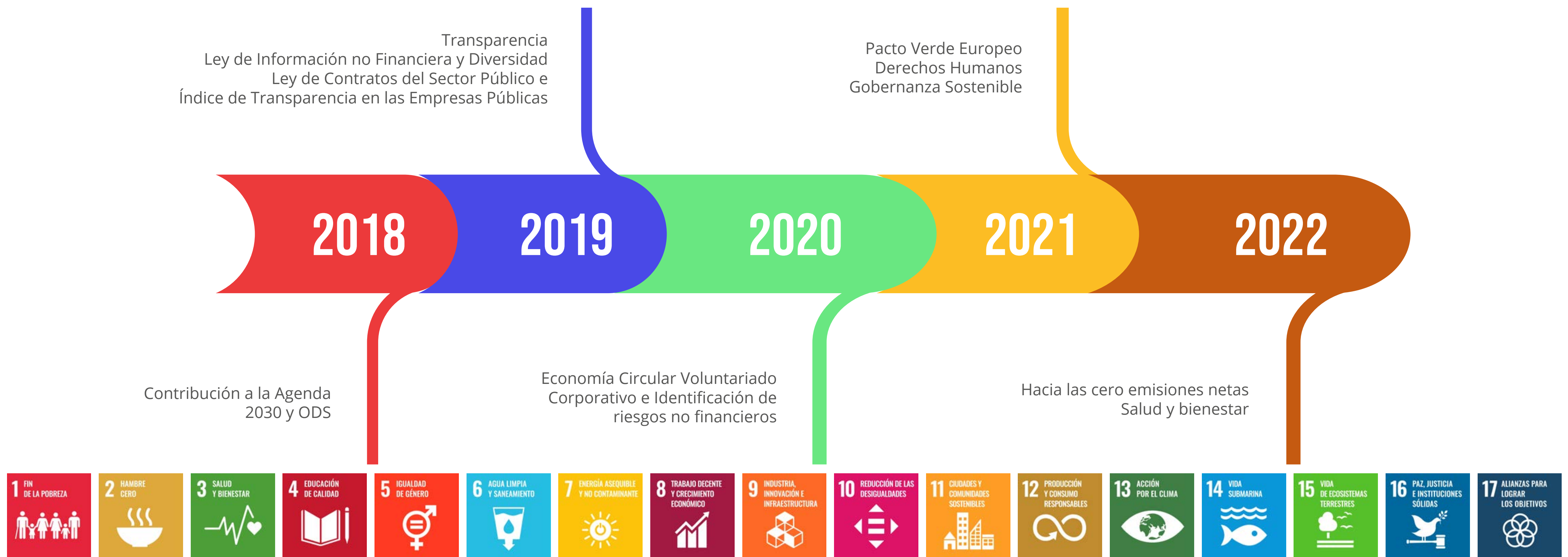
Fuente: Forética
Figura 12.



CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS



Desde el año 2018, el Grupo de Acción ‘Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas’ contribuye a la consecución de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los ODS a través de las diferentes temáticas y líneas de trabajo establecidas cada año por el conjunto de empresas públicas que lo componen y Forética. Mostramos a continuación en la siguiente imagen el trabajo llevado a cabo en los últimos cinco años.



Fuente: Forética
Figura 13.

HACIA LA NEUTRALIDAD CLIMÁTICA Y LA SALUD Y EL BIENESTAR EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS. INICIATIVAS DESTACADAS





INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL EMISOR DE REFERENCIA EN EL MERCADO DE BONOS SOSTENIBLES

El ICO suma trece emisiones de bonos sostenibles por valor de 6.550M (nueve sociales y cuatro verdes) y continua su labor como emisor de referencia, a nivel nacional y europeo, que impacta positivamente en las personas y el medio ambiente.

Las emisiones de bonos verdes del ICO han conseguido impulsar 30 **proyectos de energías renovables y transporte limpio** de compañías españolas, movilizandounainversiónaproximada de 13.000 millones de euros y evitando la emisión de más de 692.000 toneladas de CO₂ anuales, mientras que a través de sus emisiones de bonos sociales el ICO ha financiado 69.000 operaciones que han generado o mantenido 440.000 empleos.

Bajo un framework de Bonos Sociales, que el ICO ha ido adaptando a las distintas necesidades sociales, en línea con Principios de ICMA, el ICO lanzó en 2020 la primera emisión pública en España de un Bono Social COVID-19 y ha conseguido dirigir parte de la financiación de sus últimas emisiones, entre otros, a la construcción de hospitales, proyectos de vivienda social o empresas cuyo objetivo principal es la contratación de personas con discapacidad.

Una trayectoria que continua en 2022, con la última emisión de **bonos sociales** lanzada en septiembre por valor de 500M, y que hace que este año destinemos este espacio a poner en valor la labor del ICO como promotor de esta forma de financiarse en los Mercados de Capital, tan efectiva para avanzar hacia la necesaria mitigación y adaptación al cambio climático, Net Zero, o el bienestar y protección social.

INFORMA D&B PROGRAMA INFORMA SALUDABLE

En INFORMA han adquirido el compromiso con las personas para fomentar una organización segura, sostenible y saludable. Dentro de este compromiso nace el programa Informa Saludable, con iniciativas dirigidas a sus empleados, que fomentan el **cuidado de la salud** y les ayuda a adquirir unos **hábitos de vida saludables**.

Informa Saludable fue una iniciativa pionera, ya que desde hace más de 10 años INFORMA trabaja en el mismo, con iniciativas innovadoras en aquellos momentos. En el último año, y debido a la distancia social a la que aún nos enfrentábamos, INFORMA puso a disposición de todas las personas de su equipo píldoras

formativas e informativas sobre **bienestar y cuidado emocional** a través de su plataforma de formación El Campus.

De manera sencilla, desde cualquier dispositivo y a cualquier hora del día, sus empleados podían acceder a las mismas y profundizar en temas como la Gestión del Estrés, el Cuidado del Sueño, Alimentación, Mindfulness o gestión de la incertidumbre.

Además, el programa incluía también reconocimientos médicos para todos los empleados que así lo desearan. Cumpliendo todos los protocolos sanitarios, se habilitó una unidad médica móvil en el recinto de nuestras oficinas para ofrecer un completo estudio de la salud de nuestras personas.



ADIF

ANÁLISIS DEL RIESGO Y ADAPTACIÓN A LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Adif y Adif-AV cuentan con un **Plan de Lucha Contra el Cambio Climático (PLCCC)** que se enmarca en el pilar Sostenibilidad de su Plan Estratégico 2030. El PLCCC se estructura en 3 ámbitos de actuación. Uno de ellos es la adaptación con el objetivo de mejorar la resiliencia de las infraestructuras ferroviarias. Para conseguir dicho objetivo se están elaborando Estudios de Análisis del riesgo y adaptación a los efectos del Cambio Climático, siguiendo una norma interna que se ha definido con la metodología a emplear al respecto, aprobada en enero de 2020. Estos

Estudios se realizan sobre secciones de la red ferroviaria según el siguiente esquema basado en las guías existentes:

- Preparación: estudio de los principales componentes de la red.
- Vulnerabilidad: evaluación de la vulnerabilidad de los componentes.
- Análisis de riesgos: identificación y evaluación de los riesgos existentes.
- Adaptación: definición de las medidas de adaptación a aplicar en la red (planes de adaptación).

El objetivo es tener analizada toda la red para el año 2030. Además, con estos Estudios se da respuesta a las exigencias de Europa para acceder a los distintos instrumentos de financiación (MRR, FEDER).



AENA

ESPACIO BIENESTAR 360º

Es el espacio en el que se busca sensibilizar y **fomentar la salud, el cuidado y el bienestar** de todos los empleados de Aena. El objetivo también es promover la participación, comunicación y motivación del empleado, desde tres ejes transversales: cultura preventiva y

promoción de la salud; bienestar emocional, y conciliación y beneficios, para una salud integral y bienestar laboral. Todo ello centrado en apoyo individualizado y profesional para las personas que lo requieran, publicación de recursos e información y herramientas prácticas para cuidar y acompañar, así como integrando esta visión con los planes estratégicos de la empresa.

AQUAVALL



AQUAVALL

VISIBILIZAR QUE SE PUEDE RECICLAR

Aquavall está intentado que se utilicen vasos reutilizables en todos los eventos y más en los

que son fiestas juveniles al aire libre, por eso desde hace años facilitan **vasos reutilizables** y ponen carritos de agua para que puedan beber **agua del grifo**, pero este año han dado un paso más, y han puesto a disposición del Consejo de la Juventud y otras asociaciones maquinas lava vasos que permiten lavarlos volverlos a utilizar.

cesce
Seguros de tu éxito

CESCE

PROYECTO TRANSFORMÁNDONOS POR DENTRO Y POR FUERA

Han iniciado, en 2022, este nuevo proyecto acorde con los principios del Plan Estratégico y que refuerza tantos sus principios **medioambientales** como su preocupación por el **bienestar de los empleados**. Este proyecto implica una nueva forma de trabajo, con predominio del teletrabajo y del trabajo en equipo apoyado en la digitalización, así como una nueva concepción del edificio, tanto interna como externamente.

El exterior de su sede corporativa se transforma, del color negro actual, han cambiado a una fachada más clara y luminosa, con parasoles de vidrio fotovoltaicos, que controlarán la luz del sol y acumularán energía, permitiéndoles además

un mayor control de la temperatura exterior. Así, se reduce en torno a un 15 % el consumo de energía eléctrica.

Internamente la distribución de los espacios se basa en la actividad que se desarrolle, con áreas en función de las necesidades de los empleados (concentrarse, relacionarse...) buscando la mayor productividad. Sin despachos, *free-sitting*, con solo taquillas individuales y política de mesas limpias, lo que fomenta la digitalización y el ahorro de papel. Contará con un Auditorio, un "café cesce" y una terraza en la azotea, así como con un nuevo mobiliario más ergonómico y funcional. Con este proyecto, apoyan un cambio cultural y digital acorde con los nuevos tiempos, colocando el criterio de sostenibilidad como eje de la transformación de Cesce.



CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN

PROGRAMA INTEGRAL DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO Y DE GENERACIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES

Este programa dirigido a todos los empleados del Grupo CORPORACIÓN, e incluido en la jornada laboral, está dedicado al cuidado de los aspectos emocionales, el cuerpo físico, el medio ambiente y aspectos sociales, así como la alimentación evitando malos hábitos.

La iniciativa ha sido diseñada para poner a disposición recursos relacionados con el **bienestar físico y emocional**, la alimentación y la vida positiva. A través de una App, se propone a los participantes, más de un centenar, retos: desafíos a nuestra memoria, elasticidad, caminar un mínimo tiempo cada mes, premiando a

los que los superen con sesiones gratuitas de fisioterapia. Se han realizado los siguientes talleres:

- Gestión del estrés y pensamiento positivo: técnicas y herramientas prácticas para superar situaciones cotidianas de estrés en el ámbito laboral y personal, generar relaciones saludables y aprender a vivir en positivo.
- Coaching Postural y yoga visual: mejorar la conciencia corporal y favorecer la adquisición de hábitos posturales saludables y para el cuidado de los ojos.
- Teletrabajo con hijos y Recicla y cuida tu entorno: tareas y actividades adaptadas con mínima supervisión para facilitar la conciliación. Prácticas sencillas para cuidar del medioambiente en el ámbito familiar y laboral.
- Tabaquismo, emociones y alimentación saludable: facilitar la deshabituación tabáquica, adquiriendo un estilo de alimentación saludable.



EMASESA

PLAN DE EMERGENCIA CLIMÁTICA Y EMASESA SALUDABLE

El **Plan de Emergencia climática** está enfocado a impulsar una acción coordinada en toda la organización por la lucha contra el cambio climático, así como establecer un mecanismo de gobernanza en el que se introduce esta variable en la toma de decisiones. En este plan han recogido cincuenta actuaciones encaminadas a adaptarse a los nuevos escenarios y reconocen la necesidad de disponer de una adecuada información climática que les permita continuar definiendo los objetivos y abordando este fenómeno desde una perspectiva integral.

Dentro de **EMASESA saludable**, cuentan con un

Servicio de Prevención Propio que va más allá del mero cumplimiento legal, impulsando proyectos cercanos e innovadores que promuevan una cultura preventiva real. En este sentido la empresa planifica y desarrolla su actividad asumiendo que nada es más importante que la seguridad, la salud y el bienestar de su equipo. Impulsan voluntariamente la mejora continua de las condiciones de trabajo y de la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar, involucrando a las personas que forman parte de la compañía y también a sus proveedores, empresas colaboradoras, clientes y otros grupos de interés. Su objetivo es evitar y prevenir los accidentes y los daños a la salud, proporcionando un ambiente seguro y saludable.

ENAIRe

ENAIRe

CÁLCULO Y REGISTRO DE LA HUELLA DE CARBONO PARA AVANZAR EN LA MOVILIDAD SOSTENIBLE DEL TRANSPORTE AÉREO

Dentro de su compromiso medioambiental recogido en su **plan estratégico de sostenibilidad "Green Sky"**, que contempla un esfuerzo significativo en la reducción de emisiones de CO₂ a la atmósfera, ha calculado y registrado la huella de carbono para todas sus Direcciones Regionales y una huella global, tomando como base el año 2019, que ha dado el resultado de una huella de carbono de 7.363,9 Tm de CO₂, utilizando la metodología del "GHG Protocol" y la norma ISO 14064-1:2012.

La contabilidad de las emisiones se realiza sobre aquellas actividades incluidas dentro de los límites

organizativos, contabilizando las emisiones correspondientes a los alcances 1 y 2. Se incluyen las siguientes fuentes emisoras:

- Combustión estacionaria: grupos electrógenos y algunas bombas o grupos móviles.
- Combustión móvil: vehículos ligeros y pesados propios.
- Fugas de gases fluorados de los equipos de climatización.
- Electricidad: climatización, iluminación y operativa de diversas instalaciones.

En los dos próximos años ENAIRe registrará la huella de carbono de 2020 y 2021 de cara abordar las próximas fases: 'Reducir' y 'Compensar'. ENAIRe, comprometida con la movilidad sostenible en el transporte aéreo, apoya la iniciativa europea para alcanzar cero emisiones netas de CO₂ en 2050, contribuyendo al ODS 13 de la Agenda 2030.

enresa

CO₂

ENRESA

CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO

Uno de los proyectos recientes y ambiciosos puestos en marcha por la compañía ha sido **el cálculo de su huella de carbono**, de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14064-1: 2019 (ISO 14064-1), para el año 2021. La huella de carbono se constituye como un inventario de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en toda su extensión, es decir, abarcando las emisiones directas e indirectas generadas derivadas de las actuaciones principales que realiza Enresa. Se trata de un elemento de información que

ayudará a gestionar los riesgos y oportunidades de Enresa en relación con los GEI de una manera global e integrada, permitiendo incorporar la 'componente carbono' en la toma de decisiones.

Adicionalmente, la cuantificación de las emisiones y su verificación con respecto a la norma ISO 14064-1 aporta consistencia, integridad y transparencia frente a partes interesadas en relación con los procesos de cuantificación, reporte y seguimiento de GEI por parte de la organización. El cálculo de la huella de carbono de Enresa (alcances 1, 2 y 3) se ha registrado en la Oficina Española de Cambio Climático del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.



ENUSA INSTALACIÓN DE UNA PLANTA SOLAR PARA EL AUTOCONSUMO EN LA FÁBRICA DE JUZBADO

ENUSA aprobó su Plan Estratégico 21-30 en el que establece las bases de su estrategia durante los próximos diez años. Este plan constituye un conjunto de decisiones y acciones que van a permitir trazar las líneas que ENUSA recorrerá para consolidarse nacional e internacionalmente como empresa especializada en servicios de ingeniería nuclear, en la gestión de residuos y en el desmantelamiento de instalaciones nucleares, en línea con su apuesta por la sostenibilidad, la recuperación de espacios para el medio ambiente

y el compromiso con la sociedad.

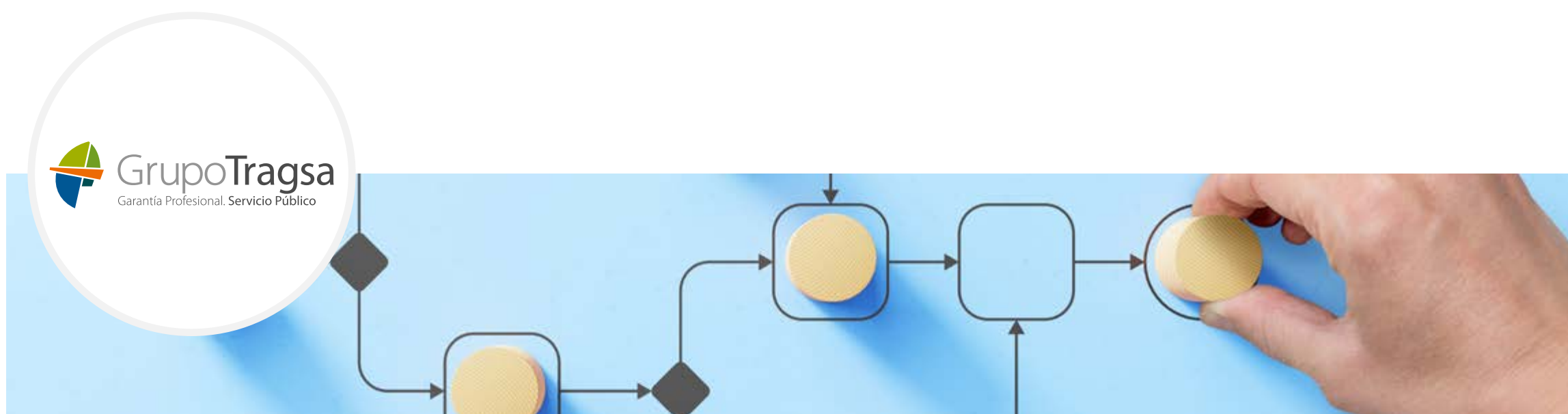
Una de las iniciativas estratégicas planteadas en el marco de este plan es el proyecto de instalación de una **planta solar para el autoconsumo** en las instalaciones de ENUSA en Juzbado cuyo objetivo es cubrir un tercio de la demanda energética de la fábrica allí situada. Esta instalación, considerada una palanca de optimización interna del plan, ofrece importantes ventajas desde la perspectiva económica, medioambiental y de seguridad para la instalación ya que se estima que producirá unos 3.000 MWh de energía anual, lo que no sólo supondrá un importante ahorro en el consumo eléctrico sino también una disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas.



EXTREMADURA AVANTE FONDO DE GARANTÍA EN EFICIENCIA ENERGÉTICA DE VIVIENDA DE EXTREMADURA (GEEVE)

Ha desarrollado un producto financiero que tiene como finalidad la financiación de inversiones vinculadas a la **rehabilitación de edificios**

residenciales en Extremadura. Los beneficiarios pueden ser Comunidades de propietarios o particulares propietarios de viviendas que desarrollen proyectos financiables que contribuyan a alcanzar una mejora de la eficiencia energética, el ahorro energético, la reducción de emisiones de gases efecto invernadero y el aumento del confort de la comunidad de propietarios y de las viviendas. Más información [aquí](#).



GRUPO TRAGSA

PROYECTOS DE I+D+I LIGADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Grupo Tragsa lleva a cabo proyectos de I+D+i que suponen la implantación y uso de nuevas tecnologías enfocadas a preservar y mejorar la **seguridad y salud de sus profesionales**.

Proyecto **HUMIF**, sobre el humo en los incendios forestales. Se realizan mediciones en los incendios para poder analizar y conocer la exposición a la que pueden estar expuestas por contaminantes químicos las personas trabajadoras en la extinción de incendios forestales. Se analizan también, los monos de trabajo para comprobar qué sustancias quedan impregnadas, el efecto de los lavados e higienización de los mismos.

Proyecto **IMPROACT**, un modelo proactivo para la reducción de riesgos laborales. El proyecto conlleva la generación de un algoritmo en el que se establece el nivel de peligrosidad y/o probabilidad de aparición de riesgos y, por tanto, de incidentes y accidentes en las obras de construcción, permitiendo adoptar las medidas necesarias para evitarlos.

Proyecto **SIRVOZ +**. Un sistema de reconocimiento de voz en actuaciones de campo, que ha consistido en diseñar una tecnología de reconocimiento de voz para su futura implantación como herramienta de trabajo habitual en la captura de datos de las actividades del saneamiento ganadero. Para ello se ha creado un dispositivo (similar a una gafa) que permite que los trabajadores puedan realizar la toma de datos en campo sin emplear las manos ni desviar su atención respecto al resto de tareas que están realizando.

Más información [aquí](#).



ICEX

CERTIFICADO EMPRESA SALUDABLE 2022

CERTIFICADO ESPACIO CEREBRO PROTEGIDO 2022

Certificado ICEX Empresa Saludable 2022: Reconocimiento a la labor y buenas prácticas que ICEX realiza desde hace años para mejorar la **salud, seguridad y bienestar** de su personal, tanto dentro como fuera de la entidad. Las acciones más representativas, entre otras, han sido:

- Campañas de salud física y psicosocial, servicio médico,
- Reconocimientos médicos específicos, formación,

- Flexibilidad horaria para conciliar vida laboral y familiar,
- Políticas de igualdad,
- Protocolos específicos para combatir todo tipo de acoso o violencia, incluido el apoyo a víctimas de violencia de género.

EstacertificacióncomoEmpresaSaludablenosólo es un motivo de satisfacción para ICEX, también supone un puntoyseguido para continuar con las actuaciones ya existentes y estudiar e impulsar otras nuevas que contribuyan al bienestar de las mujeres y hombres de ICEX.

Certificado ICEX Espacio Cerebroprotegido: Esta certificación de la Fundación Freno al Ictus supone el reconocimiento de que el 30% de la plantilla de ICEX ha recibido formación acerca de la prevención del ictus y la actuación más adecuada. Un hito complementario a las actuaciones de empresa saludable.



INECO

PROGRAMA CONTIGO

Contigo es un programa que surge del compromiso de INECO con la **promoción de la salud y del bienestar** en el trabajo. Consiste en dar apoyo psicológico telefónico a todas las personas trabajadoras de INECO a través de un equipo de especialistas en salud laboral.

El programa Contigo permite a los 4.000 profesionales de INECO contar con asesoramiento psicológico de ayuda inicial, consejo y orientación psicológica especializada ante diferentes situaciones: crisis personales, angustia, depresión, ansiedad, accidentes, separaciones, acompañamiento al duelo, psicólogos infantiles

y juveniles. Dicha iniciativa incluye, además, orientación dietético-nutricional. El servicio se puede solicitar por vía telefónica de lunes a viernes, manteniendo un servicio de urgencias psicológicas 24 horas durante los 365 días al año.

La acción se suma a otras iniciativas implantadas por la compañía en el marco de su apuesta por la mejora continua del bienestar de sus equipos, facilitándoles entornos saludables y flexibles a las condiciones de cada profesional. INECO cuenta así con un ambicioso plan de conciliación con 19 medidas en torno a cuatro ejes: ordenación del tiempo de trabajo; permisos, ausencias y descansos; beneficios sociales; y desarrollo personal y profesional. Más información [aquí](#).



METRO DE MADRID

WELL: PRÓXIMA ESTACIÓN TU BIENESTAR

Es un proyecto estratégico y transversal en el que los trabajadores y los directivos colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para **proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar** de todas las personas de la organización y la sostenibilidad del lugar de trabajo.

Los trabajadores acceden, desde el portal del empleado, directa y gratuitamente a un espacio digital exclusivo con contenidos y actividades para fomentar una vida saludable en torno a cuatro pilares: espacio físico, ambiente psicosocial, recursos personales para la salud y participación de la empresa en la comunidad. Los objetivos que se persiguen son:

- Salud: Mejora del estado físico, mental y emocional del empleado. Reduce la accidentabilidad y las enfermedades.
- Rendimiento: Trabajar la motivación y la gestión del estrés genera una mejora en el clima laboral y, en consecuencia, un aumento en el rendimiento de los trabajadores.
- Inversión: Reducción de la siniestralidad, absentismo, incremento de productividad.
- Reputación: Se reconoce a la organización como una Empresa Saludable.

En definitiva, se trata de fomentar una forma de vida en la empresa que forme parte de la cultura corporativa. Asimismo, la nueva sede de Metro permite un nuevo modelo de trabajo orientado a esa sostenibilidad.



NAVANTIA

ECOSISTEMA NAVANTIA: PROYECTO FORESTAL DE ABSORCIÓN DE DIÓXIDO DE CARBONO EN SAN FERNANDO (CÁDIZ)

El proyecto “Ecosistema Navantia”, basado en la **compensación de emisiones** e incluido dentro de Bosque Navantia abarca proyectos de reforestación sobre terrenos aledaños a sus centros. Ello ha supuesto el lanzamiento de un proyecto de reforestación acordado con el Ayuntamiento de San Fernando (Cádiz) para la absorción de dióxido de carbono.

El enfoque de Ecosistema Navantia amplía su visión inicial desde un doble punto de vista: por un lado, muy vinculado al objeto social de Navantia, se está empezando a preparar proyectos de secuestro de carbono azul, esto es, realizar la compensación con proyectos asociados a ecosistemas marinos y costeros para apoyar su conservación; por otro, su papel no solo se dirige a la mera compensación de la huella de carbono sino que, en aras al enfoque del borrador de Directiva de informe de Sostenibilidad corporativa, asocian sus proyectos al buen estado de conservación de los espacios donde los realicen. En el caso del proyecto de reforestación en curso, asegurando la idoneidad de las especies proyectadas para llevar a cabo la reforestación.



PARADORES

EL PLAN DE ACCIÓN CLIMÁTICA DE PARADORES “PARADORES NETZERO”

El Plan de Acción Climática de Paradores mejorará la eficiencia energética de sus múltiples actividades a través de medidas sostenibles técnica y económicamente, priorizará el **uso de recursos renovables** como alternativas al consumo de energías y combustibles basados

en el carbón y reforzará la cultura de ahorro y eficiencia energética dentro y fuera de la compañía.

Con este plan, que es uno de los ejes principales de su Plan de Sostenibilidad, Paradores refuerza su compromiso con la lucha contra el cambio climático que desde unos años lleva realizando con medidas como la contratación del 100% de energía eléctrica procedente de fuentes renovables en todos sus establecimientos o los planes de eficiencia energética. El objetivo marcado es conseguir la neutralidad de sus emisiones de CO₂ para 2030.

renfe



RENFE

PLAN DE APOYO AL EMPLEADO EN EL GRUPO RENFE

Este servicio tiene como objetivo la **asistencia y asesoramiento psicológico** a la plantilla de la compañía. En Renfe se preocupan por el bienestar psicológico y emocional de nuestros empleados. Por eso, ponen a su disposición un servicio de escucha y apoyo psicológico, dándole un soporte emocional, mental y social, tanto en su vida personal como laboral.

El Programa de Apoyo al Empleado cuenta con un equipo multidisciplinar que ofrece soluciones para gestionar mejor la vida diaria, limitar los factores de estrés y promover el bienestar y la

calidad de vida de la plantilla. Este servicio es totalmente anónimo, confidencial y gratuito. Además, cuenta con varios canales para acceder de la forma que mejor se adapte a las necesidades de cada persona, ya sea por teléfono, chat, video o mensaje.

Este equipo ayudará a los empleados a abordar asuntos que puedan afectarte a ellos o a su núcleo familiar, como: el bienestar social: estrés, resiliencia, ansiedad, desarrollo personal, tristeza, etc.; la familia: problemas de pareja y familia, crianza, conducta infantil, divorcio, deudas/créditos, vivienda, etc.; y el trabajo: equilibrio entre vida laboral y personal, carga de trabajo, conflictos, adaptación a los cambios, apoyo gerencial, reincorporación al trabajo, entre otros.

rtve



RTVE

PROYECTO ALBERT: REDUCIR LA HUELLA DE CARBONO DE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL

RTVE ha comenzado a **medir la huella de carbono de sus producciones** con el objetivo de reducir su impacto ambiental y promover la sostenibilidad en la industria audiovisual española. 'La aventura del Saber', 'Estudio Estadio' y 'El Escarabajo Verde' son algunos de los programas que ya han completado esta medición. En total, 13 programas y series están calculando sus emisiones, 3 de los cuales han iniciado a su vez un plan de acción para reducirlas. Además, 270 trabajadores y trabajadoras han recibido formación en producción sostenible.

Para implementar estas medidas, RTVE se ha

unido al proyecto Albert, una iniciativa impulsada por BBC y gestionada por BAFTA que lleva más de una década liderando la transformación medioambiental de la industria del cine y la televisión a nivel internacional. El proyecto reúne a grupos audiovisuales, productoras y plataformas, y ofrece diversas herramientas, entre las que destacan una calculadora de huella de carbono y un sello de sostenibilidad, que identifica a las producciones más verdes.

La implantación de una calculadora de huella de carbono para la producción audiovisual forma parte de las medidas de sostenibilidad implantadas por RTVE, que incluyen mejorar la eficiencia energética y reducir los plásticos de un solo uso. Más información [aquí](#).

SENASA

SENASA

SOSTENIBILIDAD DE LA AVIACIÓN

Desde hace 20 años, SENASA presta soporte técnico a la Administración para promover la sostenibilidad en la aviación. El crecimiento de la actividad en el sector ha puesto al transporte aéreo en el punto de mira de toda la sociedad en relación con su **impacto ambiental**. En su origen, se realizaban actividades para controlar y mitigar el impacto acústico sobre el territorio. Hoy en día, SENASA participa en numerosos proyectos vanguardistas nacionales e internacionales, no sólo en el ámbito de ruido, sino en cuanto a la descarbonización del transporte aéreo, los combustibles sostenibles de la aviación, e incluso ligados a la seguridad operacional, como es la

gestión del riesgo por fauna.

En la página web de SENASA se pueden consultar los proyectos e iniciativas llevados a cabo, tales como **EG EIA** (servicios de apoyo técnico en procedimientos de evaluación ambiental de determinadas instalaciones aeronáuticas, **EG Ruido**, **EG ETS** (en el ámbito del comercio de derechos de emisión de CO₂), **Flight Path** (programa para la identificación de barreras y soluciones para hacer de los combustibles alternativos sostenibles un instrumento real para la descarbonización del sector de la aviación de la UE), la **Iniciativa Española de Bioqueroseno** o **CORSIA** (Plan de Compensación y reducción de Carbono para la Aviación Internacional). Más información [aquí](#).

valenciaport
Autoridad Portuaria de Valencia

VALENCIAPORT

VALENCIAPORT 2030, CERO EMISIONES NETAS

La Autoridad Portuaria de Valencia (APV), en línea con su compromiso con el *Green Deal* europeo ha incluido entre sus objetivos estratégicos la meta de convertirse en un puerto con un **balance neutro de emisiones de Gases Efecto Invernadero** (incluyendo medidas de compensación) en el año 2030, lo que se ha denominado “Valenciaport 2030, cero emisiones netas”. Para alcanzarlo ha desarrollado un plan destinado a promover la descarbonización, incorporar la economía circular e impulsar la transformación digital en los puertos que gestiona.

Como acciones concretas desarrolladas para lograrlo sirven de ejemplo, entre otras iniciativas: la construcción de 2 subestaciones eléctricas en el Puerto de Valencia para proveer a los buques atracados de conexión a la red eléctrica;

la implantación de energía solar mediante la construcción de 3 plantas fotovoltaicas, los estudios de viabilidad para la instalación de un parque eólico; la participación en proyectos para la promoción del uso del hidrógeno, la mejora de la red interior ferroviaria en Valencia y la construcción del acceso ferroviario al puerto de Sagunto; la sustitución de la flota de vehículos de la APV por vehículos híbridos y eléctricos; la sustitución del alumbrado de las zonas portuarias por opciones de bajo consumo; bonificaciones ambientales en caso de inversiones para la reducción del impacto ambiental en las actividades portuarias; o la participación en grupos de innovación sectoriales relacionados con la transición energética.

Además de contar con el Sello REDUZCO, certificado por el MITMA, procede recordar que desde 2018 el 100% del suministro de energía eléctrica al puerto tiene certificado de origen renovable, y que aun habiendo incrementado el tráfico 25%, entre 2008 y 2019 la huella de Carbono se redujo en 35%.

COFIDES

Inversión y desarrollo



COFIDES

INICIATIVA COFIDES IMPACT CON CARGO A LOS FONDOS NEXT GENERATION EU

La iniciativa comprende dos componentes para apoyar al sector privado en la implantación de **acciones ambientales y sociales**:

- bonificación en el precio de la financiación de COFIDES por cumplimiento de KPIs de sostenibilidad.
- apoyo económico para la contratación de asistencia técnica para implantar acciones de sostenibilidad por empresas financiadas desde COFIDES.

CPEN

CORPORACIÓN PÚBLICA
EMPRESARIAL DE NAVARRA

COORDINACIÓN PÚBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA (CPEN)

PLAN CPEN SALUDABLE

El Plan CPEN Saludable nació en abril de 2022 con el objetivo de desarrollar actividades de carácter participativo, formativo y de estímulo hacia **prácticas saludables para el bienestar personal y profesional** de las plantillas de las 16 sociedades públicas integradas en la Corporación Pública Empresarial de Navarra. Más información [aquí](#).

- Camino de Santiago virtual: Competición individual y por equipos para la promoción de la salud, la vida activa y los hábitos de vida saludables. Consistente en acumular km hasta llegar virtualmente a Santiago. Durante los dos meses y medio de duración, además, se compartieron fichas con consejos sobre

ejercicios de calentamiento, estiramiento, nutricionales, etc.

- Alimentación saludable: Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el 28 de abril, cada profesional de la Corporación recibió un desayuno saludable en base productos ecológicos de Navarra. Asimismo, se compartió información y consejos nutricionales para incluir en una dieta sana, variada y equilibrada.
- Seguridad vial: Para abordar la importancia de una conducción segura en el ámbito laboral, se impartió una formación específica de mano de la Policía Foral con el objetivo de concienciar sobre los riesgos a los que está expuesto el personal y tomar medidas para reducir los accidentes de tráfico laborales.
- Salud emocional: En el último trimestre del año 2022 se desarrollará una iniciativa en torno la salud emocional.



GIAHSA

APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA INVERSIÓN EN REDES MUNICIPALES

El 20 de abril de 2022 el Pleno de la Mancomunidad de Servicios de la Provincia de Huelva encomendó a su empresa instrumental GIAHSA la elaboración del Plan Estratégico para la mejora de las infraestructuras hidráulicas y planes de inversión municipal, articulándose un mecanismo para realizar una inversión en tales infraestructuras afectas a la prestación del **ciclo integral del agua**, para un total de 36 municipios.

GIAHSA será la entidad que contratará las obras de modernización de las redes municipales, las cuales supondrán una importante mejora en términos medioambientales, sociales y económicos, poniendo por tanto de relieve el compromiso de GIAHSA con el desarrollo sostenible.

La programación de tales trabajos abarca un periodo temporal de 4 años, realizándose las siguientes actividades:

- Suscripción de convenios con los ayuntamientos.
- Redacción de proyectos.
- Dirección y ejecución de obras.
- Seguimiento y control de las actuaciones.

Se persigue la mejora de las redes interiores de abastecimiento y saneamiento, a través de la minimización de pérdidas de agua (aumentando por tanto nuestra eficiencia), eliminando también el fibrocemento en aras de potenciar el cuidado del bienestar de nuestros empleados (mitigando riesgos derivados de trabajos de manipulación de redes al dejar de emplear tal material). GIAHSA priorizará la actuación en aquellas zonas que presenten un mayor índice de roturas, baja presión y atascos.

Llevarán a cabo planes anuales de revisión y seguimiento, los cuales recogerán las actuaciones ejecutadas por cada municipio, para la consecución de las líneas estratégicas y objetivos planteados, siguiendo para ello diversos indicadores de referencia, tales como agua no registrada (m3/año), rendimiento técnico hidráulico (%), fibrocemento (%), baja presión (n.º), atascos (n.º), etc.





GUARDIA CIVIL

PROYECTO DE INCLUSIÓN SOCIAL A NIÑOS AUTISTAS EN EL CAMINO DE SANTIAGO

La Guardia Civil ha prestado apoyo durante el mes de septiembre a un consorcio de asociaciones e instituciones italianas en un proyecto de inclusión social de niños autistas en el Camino de Santiago, denominado “CamminAutismo”.

De esta forma, durante las últimas 6 etapas del Camino, 13 chicos italianos con diferente nivel de autismo, algunos de ellos menores de edad, fueron acompañados en todo momento por 20 guardias civiles voluntarios, procedentes de los Grupos de Reserva y Seguridad (GRS) de toda España.

Con una clara vocación de servicio público, estos guardias civiles están especializados en el desempeño de funciones como el restablecimiento del orden público en grandes concentraciones

de masas, la protección y seguridad de altas personalidades o la colaboración con los servicios de Protección Civil en casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública y reforzamiento de los servicios de las unidades territoriales, que han acompañado y colaborado en todo momento a los miembros de esta asociación.

Del mismo modo, se puso a disposición de esta asociación la aplicación de [ALERTCOPS](#): que dispone de diferentes funcionalidades, entre las que se encuentra “Guardián Público Camino de Santiago – Guardián Benemérito”, mediante la que los ciudadanos que se encuentren en la zona del Camino de Santiago pueden estar permanentemente geolocalizados y compartir su posición con un centro específico. De esta forma, en caso de emergencia, se puede acceder a la ruta seguida por el peregrino. Esta iniciativa solidaria queda totalmente alineada con los compromisos adquiridos en el II **Plan de Sostenibilidad** de la Guardia Civil 2021-2025 y ha tenido una gran repercusión en medios de comunicación social.





Isdefe

ISDEFE

PROYECTO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE Y CÁLCULO DE HUELLA DE CARBONO

ISDEFE pone en marcha un **Proyecto de Movilidad Sostenible y Cálculo de la Huella de Carbono** mediante la adquisición de una App para móviles que cuantifica y reduce las emisiones, fomentando la movilidad sostenible y apostando por la mejora de su entorno urbano.

La App incentiva con retos y premia a los empleados por los kilómetros recorridos en transporte sostenible y saludable en su trayecto al trabajo, promoviendo el traslado a pie, en bicicleta o en transporte público, en lugar del uso de vehículos más contaminantes.

La herramienta recoge información sobre los

datos de los desplazamientos efectuados, como la distancia recorrida, el tiempo empleado, la velocidad media, las calorías consumidas y el ahorro en emisiones y económico, lo que permite calcular las emisiones de CO₂ relacionadas con la movilidad de forma globalizada del personal de ISDEFE por los diferentes centros y emplazamientos de trabajo.

Esta cuantificación permitirá a ISDEFE completar los datos de la huella de carbono de la organización en todo su alcance, concretamente las emisiones de alcance 3 que genera la compañía en su cadena de valor y que suponen un mayor impacto, proporcionando información muy valiosa para determinar las estrategias a seguir, reducir costes y encontrar eficiencias. Más información [aquí](#).



SEGIPSA



SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO (SEGIPSA)

IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA)

Durante el año 2021 se procedió a implantar un **Sistema de Gestión Ambiental**, de

conformidad a la norma ISO 14001: 2015, que se ha consolidado en la empresa en el año 2022; concretamente, tras la aprobación de la Política de Gestión Ambiental, SEGIPSA se compromete a reducir los impactos ambientales asociados a sus actividades, prestando especial atención al consumo de recursos y a la gestión de los residuos generados, estableciendo un compromiso de protección del medio ambiente y de prevención de la contaminación.



RED NACIONAL SANITARIA DE RSC

Hospital Central de Cruz Roja: hospital saludable que cuida a sus empleados mediante la promoción de la salud que cuenta con un líder desde la comisión de humanización y la implicación de la gerencia, así como actividades saludables.

Hospital Universitario Miguel Servet Aragón: formación de auditores internos en el sistema de salud público aragonés en materia de cálculo de la huella de carbono y en la gestión ambiental.

Hospital Clínico San Carlos: han desarrollado un Código Ético, Transparencia y Buenas Prácticas en materia de Responsabilidad Social elaborado conjuntamente por el Hospital Clínico San Carlos y la Dirección Asistencial Centro de Atención Primaria.

Hospital de Fuenlabrada: están llevando a cabo formaciones del personal mediante el desarrollo de un protocolo de delegación de competencias para el personal de enfermería cardiológica. Asimismo, han llevado a cabo la gestión medioambiental del hospital y de su centro de especialidades asociado.

Hospital Gregorio Marañón: Proyecto las 3R contra el plástico para aumentar el reciclado de envases dentro del Plan de Gestión Sostenible de plásticos del hospital.

OSI Barrualde-Galdakano: Están llevando a cabo marcha nórdica como programa de prevención y promoción de la salud y el bienestar del personal. Así como, un Programa de apoyo emocional para el cuidado del bienestar emocional de los profesionales durante la pandemia COVID.

Hospital de San Juan de Dios Zaragoza: desarrollo de un Plan de Empresa Saludable para mejorar la salud de sus trabajadores.

Hospital de Guadarrama: han realizado la instalación de 162 placas fotovoltaicas en el tejado del edificio principal para aprovechar la energía solar.

Hospital Virgen de la Poveda: están avanzando hacia la sostenibilidad y el autoabastecimiento mediante la instalación de paneles solares, pozo de abastecimiento del agua, diseño arquitectónico sostenible y la instalación de compactadoras para el reciclaje. Además, incorporan en el menú de los pacientes productos de proximidad, adquiriendo los productos a los agricultores y cooperativas de la zona.

Hospital Príncipe de Asturias Madrid: ha organizado la semana de la salud para visibilizar y animar a sus profesionales en el cuidado de su salud.

Hospital General Universitario Reina Sofía: han realizado la ampliación de la instalación Fotovoltaica para autoconsumo sin excedentes de 545 Kwp en cubiertas.

Hospital de la línea Concepción: dan apoyo psicológico a profesionales sanitarios para afrontar la pandemia y postpandemia por COVID19.

Complejo Hospitalario Universitario de A Coruña (CHUAC):

Tienen un compromiso ambiental desde el área Sanitaria de A Coruña con los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esto se lleva a cabo mediante el Plan Integral de Eficiencia Energética del SERGAS y el Proyecto Ecohospital para sustitución de energía fósil por energía renovable.

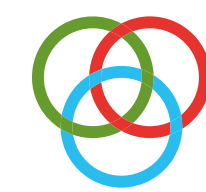
Hospital Universitari de Son Espases: Están realizando atención a las segundas víctimas, es decir, trabajadores de la salud que se han visto involucrados en un evento adverso, o han resultado lesionados por condiciones físicas, emocionales, psicológicas o laborales.

Hospital Joan March Balears: Han desarrollado la iniciativa FisioActivate, que consiste en sesiones de ejercicios y estiramientos para los trabajadores del centro.

Hospital Son Llazért: Llevan a cabo acciones para promover la salud de los profesionales: Espalda sana. Sesiones de ejercicios y estiramientos para profesionales a fin de reducir los riesgos laborales y aplicar la línea de prevención e higiene en el trabajo.

Hospital Clínic de Barcelona: Están realizando una evaluación y apoyo emocional a profesionales para darles acceso a herramientas y recursos emocionales.

forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas



www.foretica.org



@foretica



Forética



Forética



foretica@foretica.es