

forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas



**POR UN FUTURO RESPONSABLE:
ANTICIPANDO LAS DEMANDAS REGULATORIAS Y DE MERCADO EN MATERIA
DE NATURALEZA Y DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS**

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

María Ramos, Celia Romera y Jonathan Sánchez (Adif)
Silvia Fernández de Caleyá, Antonio Olea y Enrique Sánchez (ICO)

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:

Anticipando las demandas regulatorias y de mercado en materia de Naturaleza y Diversidad

Noviembre 2025.

Autores de la publicación, en orden alfabético::

Ana Gómez, Marta Carnero e Irene Barquero.

Equipo técnico y de comunicación, en orden alfabético:

Pablo Fernández, Germán Granda, Marga Herrán y Pablo Rodríguez.

Diseño y maquetación:

Editado por FORÉTICA
c/ Almagro, 12 – 3ª planta – 28010 Madrid
www.foretica.org

ISBN: 978-84-09-79645-8



Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reorganización 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.

SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Su misión es integrar los aspectos ambientales, sociales 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 180 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

Más información en: www.foretica.org
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/foretica>
Instagram: https://www.instagram.com/foretica_es/
YouTube: <https://www.youtube.com/user/foretica>

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

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 empresas' públicas miembro**: Adif, Aena, Aquavall, Barcelona de Serveis Municipals (BSM), CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), ENAIRE, Enresa, ENUSA, Extremadura Avante, Grupo Tragsa, ICEX, INECO, Informa D&B, MARE, Mercasa, Instituto de Crédito Oficial (ICO), Metro de Madrid, Navantia, Paradores, Renfe, SENASA, Statkraft, Grupo SEPI y Valenciaport. COFIDES, la Guardia Civil, ISDEFE, 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, 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.

El **Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas'** en 2025 ha celebrado diferentes encuentros de trabajo abordando temas de sostenibilidad a través de dos sesiones de trabajo privados unido a un evento público.

- En la primera sesión de trabajo se analizó **el papel de la naturaleza dentro de la estrategia de sostenibilidad de las empresas y entidades públicas, explorando su relevancia y los retos que supone su integración**. Además, profundizamos en la Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad de la **Fundación Biodiversidad** para conocer los diferentes proyectos y las oportunidades de colaboración con las empresas y se abordaron de manera práctica algunos pasos clave para avanzar hacia un enfoque "Nature Positive" en las organizaciones.
- En el segundo encuentro se abordó la **actualidad social** dentro de las empresas públicas con un **enfoque en igualdad, diversidad e inclusión**. Para ello, reunimos a actores clave del sector público para abordar el valor que aporta la gestión de la diversidad en las organizaciones y atendimos los actuales requisitos regulatorios en este ámbito, tales como la Ley 4/2023 para la igualdad de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024 de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI).

Accede a continuación a trabajos anteriores del Grupo de Acción:



EMPRESAS LÍDERES



EMPRESAS PARTICIPANTES



ORGANIZACIONES OBSERVADORAS



ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

6



RESUMEN EJECUTIVO

8



E - OBJETIVOS, IMPACTOS Y DEPENDENCIAS DE LA NATURALEZA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS 10

S - HACIA UNA GESTIÓN EFECTIVA DE LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN 14



CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS 20



INICIATIVAS DESTACADAS DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS DEL GRUPO DE ACCIÓN 21

INTRODUCCIÓN

Hace un año Forética recogía en su informe **Transformación sostenible en las empresas públicas: adaptación al cambio climático, atracción y retención de talento y control interno de la información de sostenibilidad**, que las evidencias y efectos adversos consecuencia del cambio climático que se estaban registrando hacían necesario poner la atención en las iniciativas y medidas de adaptación al cambio climático (iniciativas de reforestación, revisión de cultivos para buscar variedades más resilientes, acciones de adaptación en infraestructuras, establecimiento de nuevos protocolos de respuesta ante emergencias, entre otras), además de seguir abordando medidas de mitigación.

El cambio climático protagoniza desde hace más de una década la mayoría de los titulares cuando hablamos de cuestiones clave en el **ámbito ambiental**, sin embargo, en la cara B del cambio climático se encuentra la naturaleza, tradicionalmente relegada a un segundo plano en la agenda de sostenibilidad empresarial. La relación entre empresas, organizaciones y la naturaleza va más allá de la reducción de emisiones de carbono y, por ello, muchas de las medidas de mitigación y adaptación incluyen también actuaciones para reducir los impactos y las vulnerabilidades sobre la naturaleza, incluyendo la biodiversidad, los bosques, los océanos, el agua dulce, los suelos y la atmósfera.

En España, **la acción pública para el cuidado de la naturaleza** se coordina y organiza a través del **Real Decreto 1057/2022 por el que se aprueba el Plan estratégico estatal del patrimonio natural y de la biodiversidad a 2030**. Mediante este Real Decreto se aprobó el Plan estratégico estatal del patrimonio natural y de la biodiversidad a 2030, en aplicación de la Ley 42/2007 del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad. Este Plan incorpora los compromisos de España y de la Unión Europea en este ámbito, en especial los derivados del **Marco mundial de Kunming-Montreal sobre la biodiversidad para 2030 del Convenio sobre la Diversidad Biológica**.

En este contexto, y como se verá a lo largo del presente informe, las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción están desarrollando numerosas iniciativas desde sus organizaciones para favorecer la integración de la naturaleza en sus estrategias de sostenibilidad, además de seguir impulsando diferentes acciones para contribuir a mitigar el cambio climático.

La protección, conservación y restauración de ecosistemas, la apuesta por la economía circular y la reducción de residuos, el uso responsable del agua o la agricultura regenerativa, son algunas medidas que están impulsado el conjunto de empresas y entidades públicas del Grupo de Acción de Forética.

Por otro lado, poniendo el foco en las **cuestiones sociales**, hemos visto cómo este año 2025 ha traído momentos de incertidumbre y polarización ideológica a nivel global, donde la gestión de la diversidad y la igualdad en las organizaciones se ha visto en algún caso comprometida. Aun así, desde Europa y España se sigue apreciando una apuesta clara para impulsar y abordar estas cuestiones desde el ámbito empresarial, como así lo refleja el auge regulatorio en materia de diversidad, igualdad e inclusión que vienen afrontando las empresas y organizaciones en los últimos años, tales como la **Directiva Europea de igualdad retributiva y transparencia salarial** o la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI aplicable en España, que busca erradicar las situaciones de discriminación para asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad en nuestro país.

Esta situación no es ajena al sector público empresarial español, y por ello las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción también están impulsando mejoras internas y desarrollando numerosas iniciativas para favorecer la igualdad, la diversidad y la inclusión en sus organizaciones, tales como la actualización de los planes de igualdad y códigos de conducta, formación específica en la materia, creación de comités o celebración de días internacionales como parte de la sensibilización interna.

Con todo este contexto, el presente documento viene a sustanciar el trabajo técnico de Forética, junto a más de 30 empresas y entidades públicas españolas, que en el marco del Grupo de Acción ‘Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas’, han dedicado este año a desarrollar medidas para integrar la naturaleza en su agenda de sostenibilidad y a seguir impulsando las cuestiones sociales como valor fuente para la atracción y retención del talento en el ámbito público. Todo ello pone de manifiesto el aporte a la sociedad de estas organizaciones.

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 cuestionario online y que enumeramos a continuación en orden alfabético: Adif, Barcelona de Serveis Municipals (BSM), CESCE, COFIDES, ENAIRE, ENUSA, Grupo SEPI, Grupo Tragsa, Guardia Civil, Informa D&B, INECO, Mercasa, Navantia, Paradores, Red Sanitaria de RSC, Renfe, SENASA, Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA) y Statkraft.

Además, se incluyen al final del documento buenas prácticas relativas al cuidado de la naturaleza y la biodiversidad y relativas a la gestión de la diversidad y la inclusión de las empresas participantes que conforman el grupo de acción y que enumeramos a continuación en orden alfabético: Adif, Barcelona de Serveis Municipals (BSM), ENAIRE, Enresa, ENUSA, Grupo Tragsa, ICEX, INECO, Informa D&B, MARE, Instituto de Crédito Oficial (ICO), Navantia, Paradores, SENASA, Statkraft, Grupo SEPI*, Valenciaport, COFIDES, la Guardia Civil, ISDEFE y la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA).

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



*Grupo SEPI participa en este informe a través de sus empresas participadas (Enresa, Enusa, Navantia, Grupo Tragsa y Mercasa).



RESUMEN EJECUTIVO

E - OBJETIVOS, IMPACTOS Y DEPENDENCIAS DE LA NATURALEZA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS

- En los últimos años, las empresas y entidades públicas han reconocido la importancia de integrar la protección de la naturaleza y la biodiversidad en sus estrategias corporativas, impulsadas tanto por factores internos (concienciación, gestión de riesgos, acciones de innovación) como externos (presión regulatoria, exigencias de inversores y clientes, marcos internacionales como Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) o la Estrategia de Biodiversidad 2030).
- Se están utilizando herramientas y marcos como el SBTN (Science Based Targets for Nature), el Natural Capital Protocol y coaliciones como Business for Nature para medir, valorar y divulgar los impactos y dependencias empresariales respecto al capital natural.
- A nivel nacional, la Fundación Biodiversidad y el Ministerio para la Transición Ecológica lideran proyectos clave como el Plan Estratégico Estatal del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad 2030, fomentando la conservación y restauración ecológica con la colaboración activa del sector empresarial.
- El 78% de las empresas públicas consultadas declaran haber establecido objetivos relacionados con la protección de la naturaleza. Además, dispone de indicadores o están en proceso de desarrollarlos para avanzar hacia tales objetivos, lo que refleja un avance progresivo en la integración de la gestión de la naturaleza en la cultura empresarial.



S - HACIA UNA GESTIÓN EFECTIVA DE LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

- La gestión estratégica de la diversidad, la igualdad y la inclusión se consolida como un elemento clave para impulsar la innovación, favorecer la retención y fortalecer la cultura organizacional en empresas y entidades públicas.
- La Unión Europea está impulsando de manera continua políticas ambiciosas en materia social y laboral a través de directivas que refuerzan la transparencia salarial, la conciliación familiar, la igualdad de género y el reporte de las cuestiones sociales más destacadas en las organizaciones.
- Nuestro país ha adaptado su normativa en materia de diversidad, igualdad e inclusión con leyes que amplían las obligaciones de las empresas en igualdad retributiva, derechos LGTBI+, inclusión de personas con discapacidad y planes de igualdad más integrales, aplicables especialmente a organizaciones de más de 50 empleados.
- España ocupa el segundo lugar entre los miembros de la OCDE con una plantilla pública más envejecida, donde el 47% de los empleados tiene más de 55 años. En este contexto, incorporar la perspectiva de edad en los planes de igualdad, fomentar el aprendizaje intergeneracional y desarrollar políticas activas de retención y actualización de competencias son medidas que pueden fortalecer la diversidad y la retención del talento sénior en las entidades públicas.
- El 94% de las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción cuentan con un compromiso en firme en materia de diversidad, igualdad, inclusión y/o no discriminación y están impulsando diferentes acciones para favorecer estas cuestiones a nivel interno.

E - OBJETIVOS, IMPACTOS Y DEPENDENCIAS DE LA NATURALEZA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS

En los últimos años ha aumentado de manera significativa la evidencia sobre cómo la **pérdida de biodiversidad y la degradación de la naturaleza** representan riesgos materiales para los negocios, al tiempo que generan oportunidades para aquellas empresas que incorporan estos aspectos en su estrategia. Iniciativas como el **Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)** ponen de manifiesto que integrar la gestión de la naturaleza en los modelos de negocio es clave no solo para reducir riesgos ambientales, financieros y reputacionales, sino también para impulsar la innovación y reforzar la competitividad en el mercado.

Las empresas están incorporando cada vez más la naturaleza y la biodiversidad en sus estrategias, motivadas tanto por factores internos (como la concienciación directiva, la gestión de riesgos y la innovación) como externos (presión regulatoria, exigencias de inversores y clientes, compromisos internacionales y competitividad). Esto está consolidando la protección de la naturaleza como un aspecto clave en la cultura y la toma de decisiones empresariales.

Algunos puntos por los cuales se ha empezado a establecer un marco regulatorio en torno a estos asuntos de protección de la naturaleza tienen que ver con la situación de deterioro actual:

En los últimos 50 años la abundancia de especies animales de todo el planeta se ha desplomado en un 73%.²

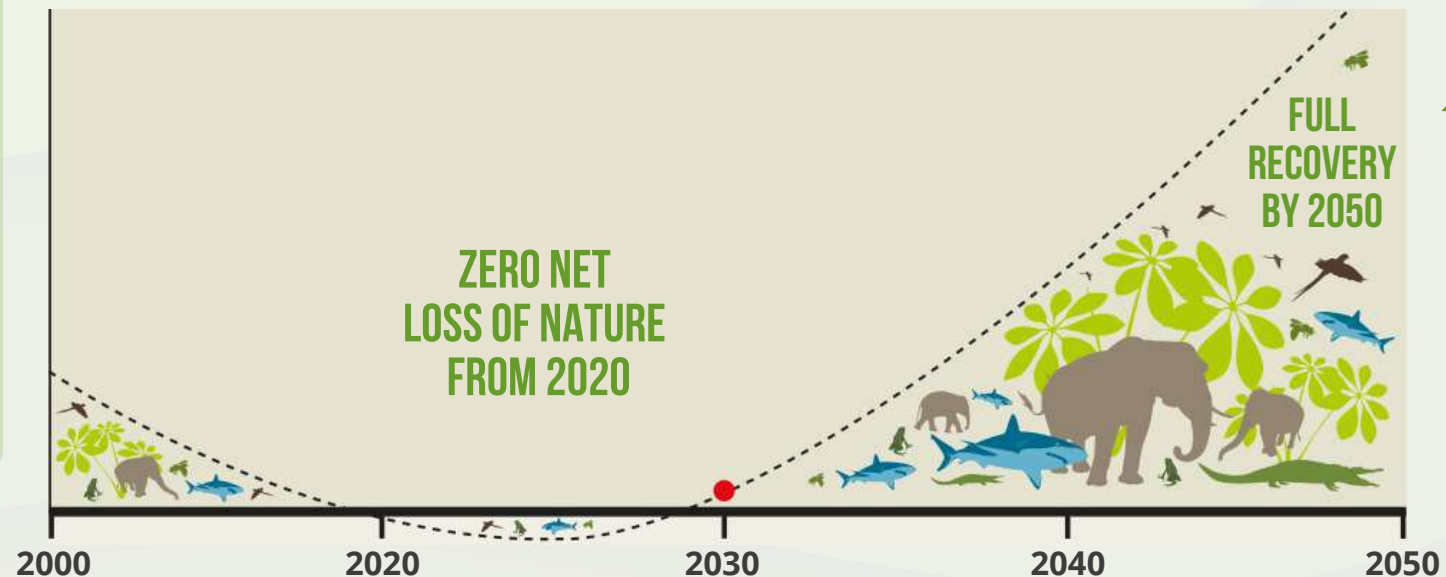
1 millón de especies están en peligro de extinción. La extinción de especies se está produciendo ahora entre 100 y 1.000 veces más rápido de lo que los científicos esperaban.

Más de un tercio de los bosques han sido talados, la mitad en el último siglo.

El 79% de los residuos plásticos se vertederos o al océano.³

Figura 1

Objetivo global de naturaleza: "Nature Positive" para 2030.



²The Global assessment report on biodiversity and ecosystem services (IPBES, 2019).

³¿Cómo llega el plástico a los océanos y qué sucede entonces? Greenpeace.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN Y EL CUIDADO DE LA NATURALEZA EN EUROPA

La Unión Europea ha puesto en marcha varias estrategias y normativas clave para proteger la biodiversidad y restaurar los ecosistemas:

- **Estrategia de Biodiversidad de la UE para 2030:** Esta estrategia busca proteger al menos el 30% de las tierras y mares de la UE, crear corredores ecológicos y mejorar la gestión de áreas protegidas, con el objetivo de detener y revertir la pérdida de naturaleza para 2030.
- **Reglamento de Restauración de la Naturaleza (Nature Restoration Law):** Obliga a los Estados miembros a restaurar al menos el 20% de las áreas terrestres y marinas degradadas para 2030, con objetivos vinculantes y la elaboración de planes nacionales de restauración.

Además, existen herramientas y marcos voluntarios que ayudan a las empresas a integrar la naturaleza en su gestión diaria:



Science Based Targets for Nature (SBTN): Permite a las empresas fijar objetivos científicos para reducir su impacto negativo y aumentar el positivo sobre la naturaleza.

Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD): Ofrece recomendaciones para que las organizaciones informen sobre sus riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza, facilitando la toma de decisiones financieras alineadas con la sostenibilidad.

Natural Capital Protocol: Proporciona un marco para identificar, medir y valorar los impactos y dependencias de las empresas respecto al capital natural.

High-level Business Actions on Nature de Business for Nature: Business for Nature es una coalición global formada por más de 100 organizaciones asociadas, principalmente asociaciones empresariales globales, nacionales y sectoriales, junto con organizaciones líderes en conservación que tienen una trayectoria de colaboración con el sector empresarial. Cuentan con una red de más de 1500 empresas en la acción. La naturaleza es asunto de todos, y con un grupo de más de 20 asesores empresariales destacados.

ENCORE: Herramienta online gratuita que ayuda a las instituciones financieras a evaluar su exposición a riesgos relacionados con la naturaleza y comprender sus impactos y dependencias.

MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN/CAIDADO DE LA NATURALEZA EN ESPAÑA

A nivel nacional, la **Fundación Biodiversidad** tiene gran presencia y múltiples proyectos para trabajar junto con las empresas en el ámbito de protección de la biodiversidad. Cuentan con la **Iniciativa Española Empresa y Biodiversidad**, que busca el impulso, junto con el sector empresarial, de un desarrollo económico que integre la conservación de la biodiversidad. Cuenta con distintas fórmulas de participación y tres líneas de trabajo:

- **Marco Mundial Kumming-Montreal:** explorar oportunidades e implicaciones.
- **Herramientas:** compartir herramientas relacionadas con la identificación, medición, valoración y divulgación de impactos, dependencias, riesgos y oportunidades relacionados con la naturaleza.
- **Integración de la biodiversidad en la gestión empresarial:** orientar al sector privado sobre cuestiones relativas a bosques libres de deforestación, restauración y conservación ecológica e inversión sostenible.

El **Plan Estratégico Estatal del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad a 2030** es una iniciativa clave del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) para la conservación y restauración de los ecosistemas en España. El plan busca: conservar, restaurar y usar de forma sostenible; restaurar al menos el 15% de los ecosistemas degradados para 2030; implementar un Sistema Nacional de Generación, Seguimiento y Gobernanza del Conocimiento sobre biodiversidad y geodiversidad; asegurar que ninguna especie o tipo de hábitat de interés comunitario tenga un estado de conservación desconocido para 2030; contribuir a los compromisos internacionales.

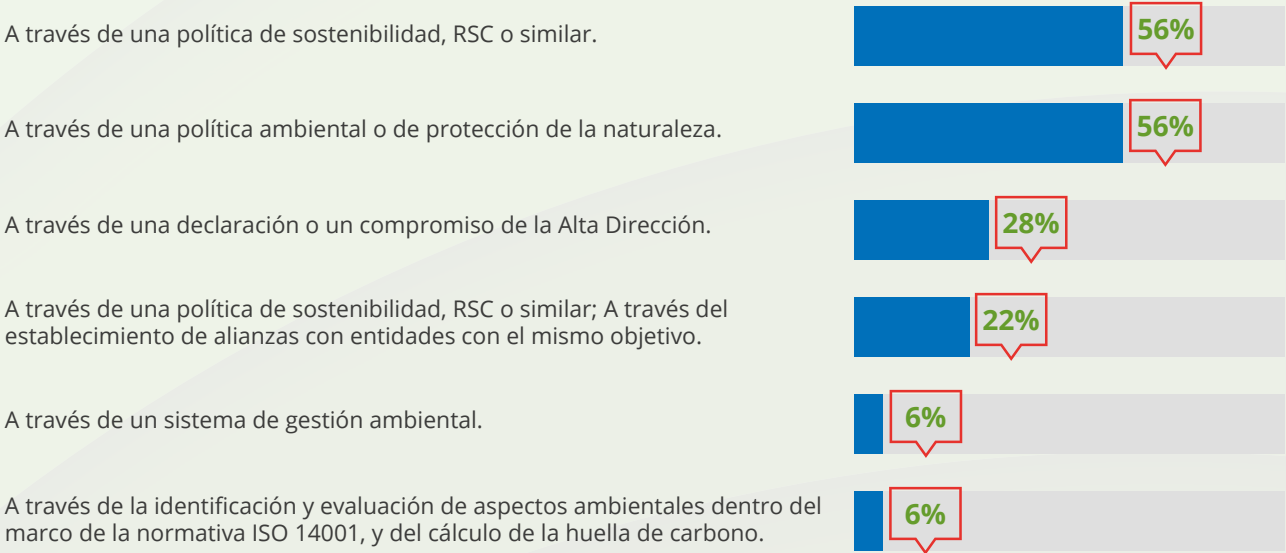


INTEGRANDO LA GESTIÓN DE LA NATURALEZA EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS

A través de todo este marco normativo y estándares, las entidades y empresas públicas del Grupo de Acción han ido avanzando e incorporando estos asuntos en sus estrategias, políticas y objetivos. En concreto, **el 78% de las entidades públicas del Grupo de Acción declaran que cuentan con objetivos relacionados con el cuidado, la protección o la restauración de la naturaleza o la biodiversidad**. Además, los objetivos se articulan a través de diferentes palancas, entre las que destacan en un 56% de los casos: el establecimiento de políticas corporativas, de sostenibilidad o RSC y también a través de políticas ambientales o de protección de la naturaleza, como podemos observar en la Figura 2.

Figura 2

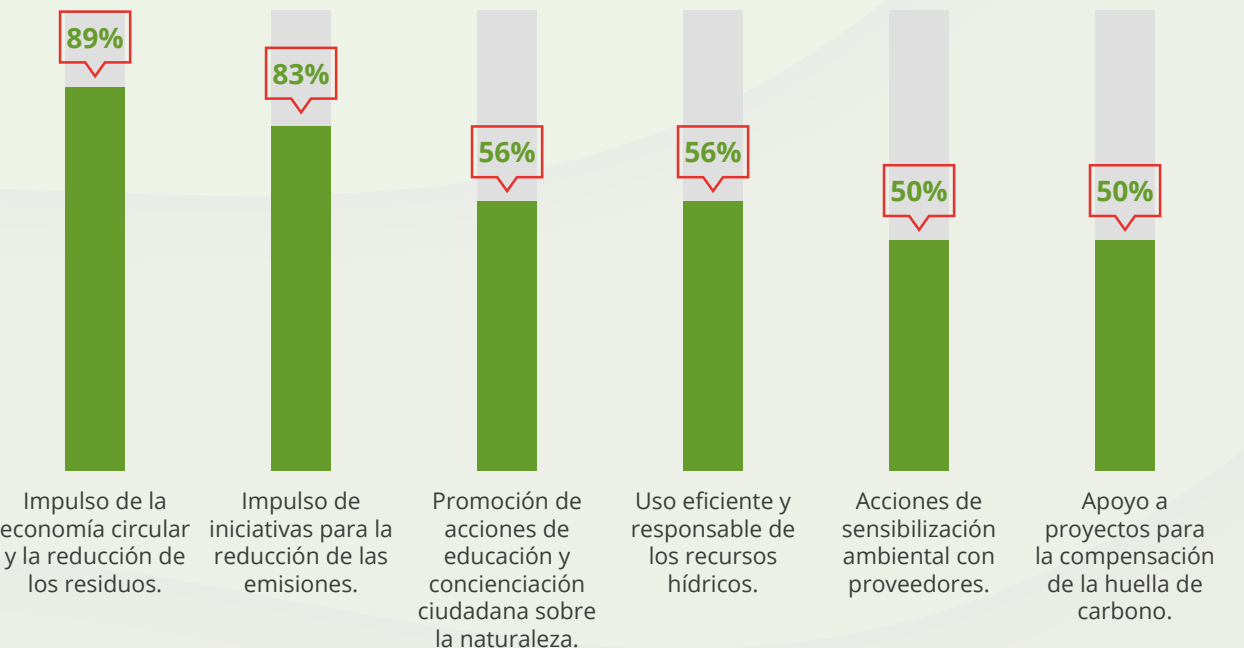
Articulación de los objetivos relacionados con el cuidado, la protección o la restauración de la naturaleza o la biodiversidad.



Más concretamente, en el ámbito de la naturaleza, el 78% de las entidades del Grupo de Acción participantes en el cuestionario, declaran que cuentan con datos o indicadores que les permiten avanzar hacia los objetivos establecidos para el cuidado, la protección o restauración de la naturaleza o biodiversidad y un 17% de las empresas están trabajando en ello. Todo esto a través de diversas acciones que pueden verse en la Figura 3, entre las que destacan el impulso de la economía circular y la reducción de residuos, así como iniciativas para la reducción de las emisiones.

Figura 3

Acciones que se están impulsando desde las organizaciones para el cuidado, la protección o la restauración de la naturaleza.



S - HACIA UNA GESTIÓN EFECTIVA DE LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

En los últimos años multitud de investigaciones y estudios revelan que la gestión de la diversidad en las organizaciones ha pasado de ser una cuestión que había que atender por razones de ética o de justicia social a convertirse en un factor clave para la innovación y la creación de valor en las empresas. El reciente informe "[Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025](#)" del World Economic Forum (WEF), revela que estrategias bien calibradas de diversidad, equidad e inclusión en las empresas atraen y retienen a los mejores talentos y mejoran el bienestar general de los empleados, la productividad y los resultados en materia de innovación.

En este sentido, existen actualmente diferentes aceleradores o impulsores internos y externos que están favoreciendo que las entidades públicas sigan dando prioridad y atención a la diversidad, la igualdad y la inclusión.

- Internamente, los empleados exigen entornos de trabajo más justos y equitativos, donde florezcan iniciativas para favorecer la innovación, así como para atraer y retener el talento.
- Externamente, destaca la demanda creciente por parte de la sociedad y otros grupos de interés, así como la presión normativa y regulatoria actual.



MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD IMPULSADAS DESDE EUROPA

La Unión Europea ha desarrollado un marco legislativo donde aborda la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión en diferentes áreas. A continuación, mencionamos las más destacadas para el ámbito empresarial:

En primer lugar, la [Directiva 2022/2464 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad \(CSRD\)](#) aparece en la agenda de sostenibilidad de gran parte de las organizaciones de nuestro país. La CSRD y sus estándares de reporte (ESRS) se han convertido en un acelerador clave para atender las cuestiones materiales de una organización en el ámbito de la sostenibilidad. Los estándares de reporte de la nueva Directiva cuentan con unos estándares temáticos con tres temas clave: medio ambiente, social y gobernanza. En concreto, los estándares sociales son cuatro y sugieren el reporte de información sobre los siguientes asuntos que podemos apreciar en la Figura 4.

Figura 4
Estándares Sociales de Reporte de la CSRD



Estos estándares sociales invitan a las organizaciones afectadas por la norma a abordar temas como la **igualdad de género**, la **inclusión de personas con discapacidad**, las medidas contra el acoso o las **medidas para favorecer la diversidad**. Por tanto, las empresas deberán atender estas cuestiones a través de políticas o instrumentos normativos concretos que ayuden a dar respuesta a estos estándares y a organizar sus objetivos y acciones en los distintos ámbitos. Algunos ejemplos son: política de gestión de personas, de salud y bienestar, de diversidad e inclusión, de gestión del conocimiento y formación, de selección y contratación, entre otras.

En materia de **igualdad de género**, en el año 2019 se aprobó la [Directiva 2019/1158 sobre el Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Personal](#), que se centra en mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de progenitores y cuidadores, estableciendo normas sobre la licencia parental, el permiso de maternidad/paternidad y medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, buscando aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con vida familiar y a fórmulas de trabajo flexible.

En el año 2023 se aprobó la [Directiva 2023/970 de igualdad retributiva y transparencia salarial](#), que establece requisitos mínimos para las empresas que permitan **reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres** a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Esta directiva introduce cambios significativos para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.

MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD IMPULSADAS EN ESPAÑA

En España, aunque en 2020 se aprobaron normas avanzadas en cuanto al registro de los planes de igualdad e igualdad retributiva, concretamente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva, la nueva directiva europea de 2023 ya mencionada reforzará las obligaciones en este ámbito con medidas más estrictas y nuevas exigencias para las empresas. Entre los cambios más destacados se encuentran:

- I. **Transparencia salarial:** las empresas estarán obligadas a proporcionar información sobre las bandas salariales desde el inicio de los procesos de contratación y no podrán preguntar sobre el historial retributivo de los candidatos.
- II. **Evaluación de la brecha salarial:** las empresas con más de 100 empleados tendrán que publicar información detallada sobre la brecha salarial de género y realizar evaluaciones conjuntas con los representantes de los trabajadores si se detecta una diferencia salarial de más del 5% que no pueda justificarse objetivamente.
- III. **Sanciones y medidas correctivas:** las empresas que incumplan estas normativas enfrentarán sanciones y estarán obligadas a compensar a los trabajadores afectados por cualquier discriminación salarial no justificada.

España deberá adaptar su normativa antes de la fecha límite de 2026, por lo que es recomendable que las organizaciones comiencen a revisar sus políticas de compensación y estructuras salariales para anticiparse a estos cambios.

Destaca también la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**. Esta ley, conocida como la "**Ley Trans y LGTBI+**", tiene como objetivo asegurar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, especialmente de las personas trans, en todos los ámbitos de la vida tales como educación, salud, empleo, justicia, entre otras.). En el ámbito laboral, **la ley establece que las empresas con más de 50 personas trabajadoras deben contar con medidas específicas para garantizar los derechos de las personas LGTBI+, prevenir la discriminación y fomentar entornos inclusivos. Estas medidas deben integrarse, preferentemente, en los planes de igualdad o desarrollarse en un plan específico de igualdad LGTBI.**

La Ley se encuentra ya en vigor junto al **Real Decreto 1026/2024, de 5 de diciembre, por el que se desarrolla el marco para la igualdad LGTBI en el ámbito laboral**. Este Real Decreto desarrolla y concreta las obligaciones establecidas por la Ley en el ámbito empresarial y es la herramienta que **regula cómo deben aplicarse las medidas de igualdad LGTBI+ en las empresas**, especialmente en lo referente a:

- **El contenido mínimo** del plan LGTBI (si se opta por uno específico).
- **Medidas de prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.**
- **Obligación de formación y sensibilización** del personal.
- **Designación de una persona o comisión de referencia en materia LGTBI**, en empresas de más de 250 personas trabajadoras.
- **Plazos de implantación**, seguimiento y registro.

Este Real Decreto ha entrado en vigor en 2025 e igualmente es **de aplicación obligatoria para todas las empresas con más de 50 empleados**, quienes deberán implementar estas medidas antes de que finalice el año, incorporándolas en sus políticas de igualdad y no discriminación.

Con respecto a la inclusión de **personas con discapacidad**, la **Ley General de Discapacidad (LGD)** es el texto refundido aprobado por el **Real Decreto Legislativo 1/2013**, que unifica y actualiza distintas normativas anteriores. Su objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal para las personas con discapacidad. **Empresas con más de 50 empleados** deben reservar **al menos el 2% de los puestos de trabajo** a personas con **discapacidad reconocida (≥33%)**.

Gestión de la diversidad como freno del edadismo

Hasta ahora hemos visto cómo la legislación y las políticas públicas han avanzado significativamente en materia de género, discapacidad y derechos LGTBI+, incorporando obligaciones específicas para las empresas y entidades públicas. Sin embargo, hay un aspecto clave que todavía está poco presente en los planes de igualdad y diversidad de empresas y organizaciones y que escasamente se aborda de forma estructurada: la **edad**.

La población europea está en proceso de envejecimiento y la población en edad laboral disminuye al tiempo que aumenta el número de personas mayores. Según el reciente informe **Condiciones laborales y trabajo sostenible. Mantener a las personas trabajadoras mayores en el mercado laboral** elaborado por Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en **2023 había casi 40 millones de trabajadores de edad avanzada en Europa**. La tasa de empleo entre las personas de 55 años o más aumentó casi 20 puntos porcentuales durante el período 2010-2023, debido a factores como el aumento de la edad de jubilación, el aumento de la esperanza de vida y la mejora de la salud.

El informe también revela que el edadismo y la discriminación persisten en los lugares de trabajo. A pesar de la legislación que favorece la igualdad, la diversidad y la no discriminación, muchos trabajadores mayores sufren acoso y trato injusto en los procesos de contratación, ascenso y despido. En este sentido, las prácticas sostenibles en el lugar de trabajo son importantes, pues la retención de los trabajadores de más edad requiere trabajo en múltiples ámbitos: competencias digitales, trabajo híbrido y teletrabajo, prácticas de recursos humanos, lugares de trabajo saludables y prácticas de salud y seguridad en el trabajo.

En **España y poniendo foco en el empleo público**, según datos del reciente informe **Gobierno de un vistazo 2025** de la OCDE, **nuestro país ocupa el segundo lugar de los países de la OCDE con la plantilla de empleados públicos de más edad**, con el 47% de los trabajadores mayores de 55 años. Solo le supera Italia, con el 55%. Es por ello que contar con medidas que favorezcan la diversidad e inclusión es clave en entre las empresas y entidades públicas, especialmente cuando **según el último informe de Gi Data Hub, la Administración Pública es percibida como una vía clave para las personas mayores de 45 años que no logran reincorporarse al mercado laboral**. Para ellas, opositar no solamente supone una salida estable hacia la jubilación, sino que **valoran especialmente que el acceso sea más igualitario y transparente que en el sector privado**. Por ello, incorporar también la perspectiva de edad en los planes de igualdad, fomentar el aprendizaje intergeneracional o diseñar políticas activas de retención y actualización de competencias puede marcar una diferencia real en materia de diversidad en las organizaciones.

Fuente: El edadismo y su impacto en el mercado laboral de Gi Data Hub

Figura 5
Razones por la que más personas mayores de 45 años opositan cuando no logran incorporarse al mercado laboral

37,5%

Por la **flexibilidad horaria y el resto de condiciones** que ofrecen los puestos de la Administración Pública, **en muchos casos mejores que en el sector privado**.

65,3%

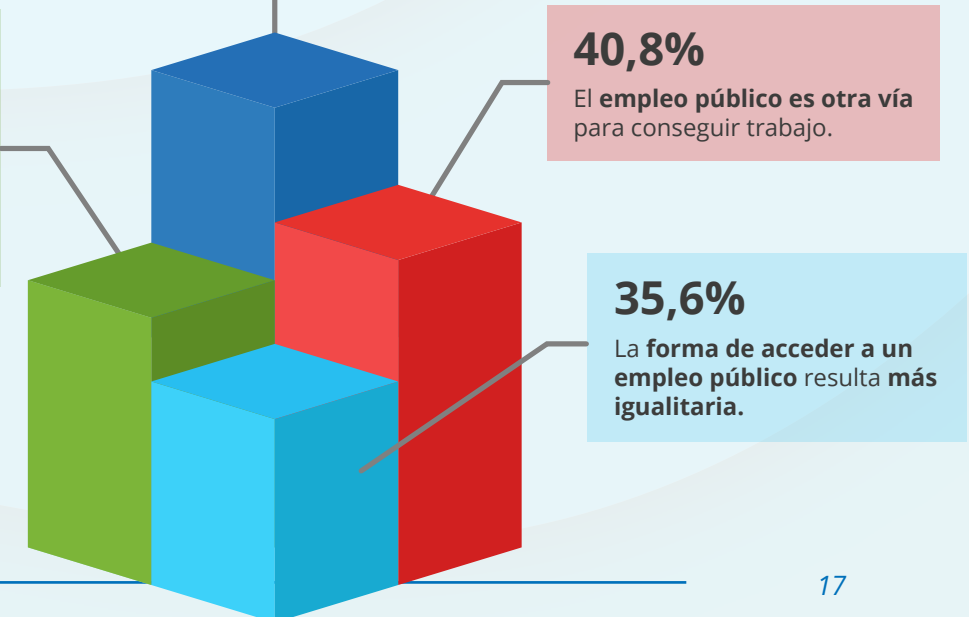
Tener una **plaza en la Administración Pública** garantiza un **empleo estable hasta la jubilación**.

40,8%

El **empleo público** es otra vía para conseguir trabajo.

35,6%

La **forma de acceder a un empleo público** resulta más **igualitaria**.



INTEGRANDO GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS

Con todo este contexto, **el 94% de las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción manifiestan contar con un compromiso en firme en materia de diversidad, igualdad, inclusión y/o no discriminación** y están impulsando diferentes acciones para favorecer estas cuestiones a nivel interno. Las más extendidas por el conjunto de empresas y entidades del Grupo de Acción son el impulso de estas cuestiones a través de **normas y políticas corporativas** (diversidad, RRHH, sostenibilidad, código de conducta, etc.) (indicado por el 94% de las entidades que forman parte del Grupo de Acción), las **acciones de formación específicas** en diversidad, igualdad y/o inclusión a empleados (indicado por el 89%), o el **diseño planes y estrategias concretas** (indicado por el 67%), entre otras destacadas.

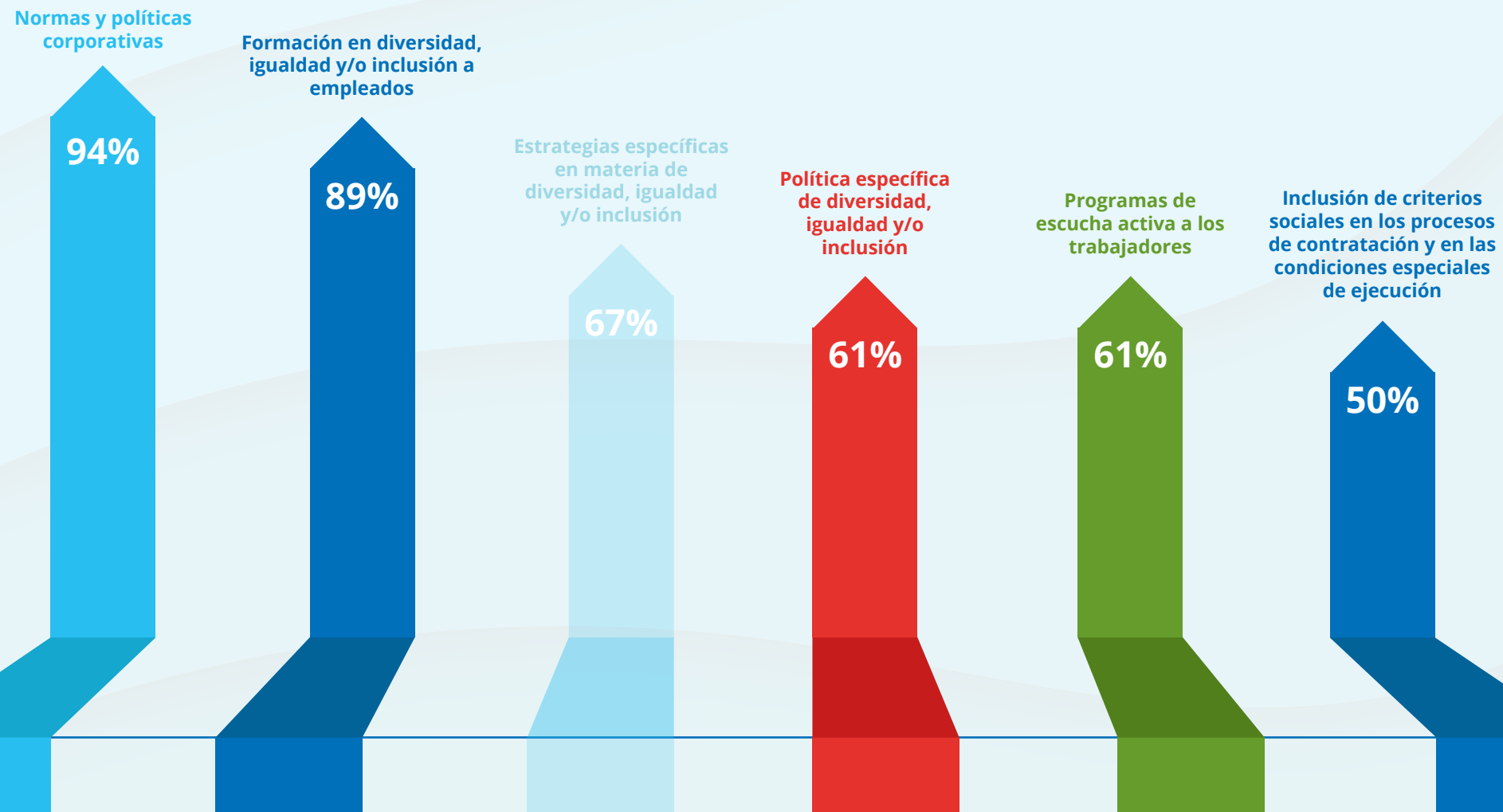


Figura 6
Iniciativas impulsadas por las entidades públicas para favorecer la diversidad, la igualdad y la inclusión.

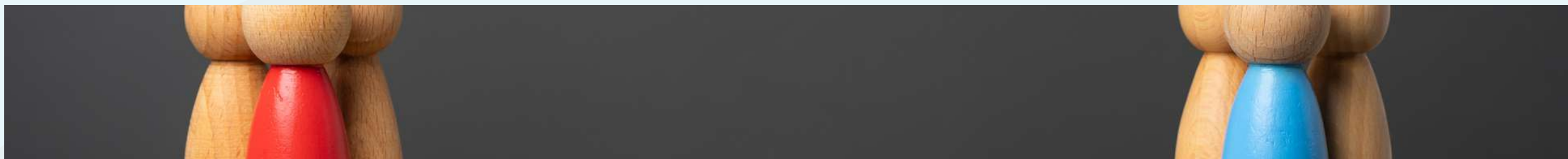
APOYO EN CERTIFICACIONES, SELLOS Y ALIANZAS

En el camino hacia una adecuada gestión de la diversidad, muchas empresas y entidades públicas han optado por adherirse a marcos, sellos y alianzas reconocidas que legitiman su compromiso en este ámbito y les ofrecen un soporte de gestión estructurado. Entre los más reconocidos en el conjunto de empresas y entidades públicas del Grupo de Acción destacan:

- La adhesión a la **Fundación Diversidad** y la firma de su **Carta de Diversidad**
- Los **Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)** desarrollados por **ONU Mujeres** y el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad
- El programa **Target Gender Equality** del Pacto Mundial para acelerar la representación y el liderazgo de las mujeres en las organizaciones
- La adhesión a programas como **Diversity Leading Company** o **Empowering Women's Talent** promovidos por Equipos&Talento.
- Las entidades públicas también hacen uso de herramientas específicas como el **programa EMIDIS**, que orienta a las organizaciones a gestionar la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en materia de diversidad LGTBI+, o redes como la **Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI)**, que conectan empresas con compromiso LGBTI+. En sectores concretos, como es el sector de la industria aeroespacial y el transporte aéreo, asociaciones como EVA (Ellas Vuelan Alto) promueven la igualdad en base la visión de igualdad de la Carta Magna de las Naciones Unidas. En todos los casos, todos estos instrumentos facilitan la adopción de criterios comunes, la medición del progreso, la visibilidad pública y el intercambio de buenas prácticas.

Las empresas y entidades públicas que implementan estas iniciativas no solo están alineándose con las normativas y políticas actuales, sino que también están respondiendo a las expectativas y demandas de sus profesionales. Este enfoque no solo ayuda a atraer talento, sino que también lo retiene, creando un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y motivados a largo plazo.

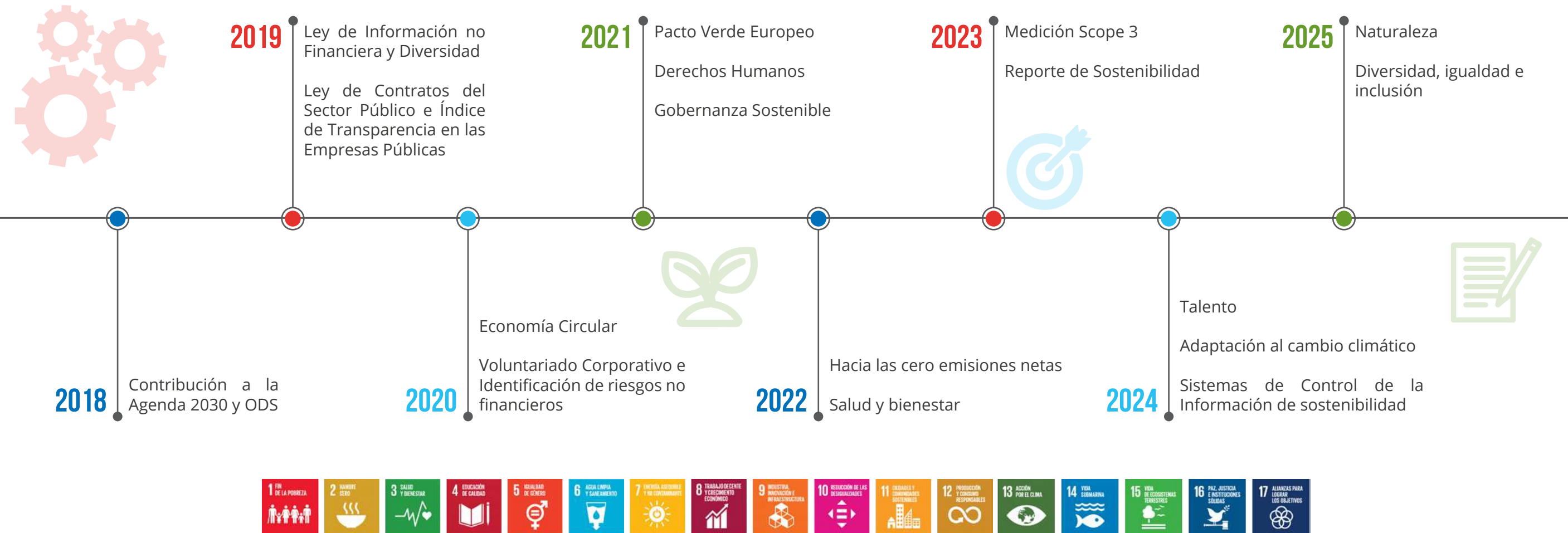
Igualmente, en las últimas páginas de este informe, se pueden conocer iniciativas concretas llevadas a cabo por las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción en los últimos años para favorecer la diversidad, la igualdad y la inclusión.



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 ocho años.



INICIATIVAS DESTACADAS DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS DEL GRUPO DE ACCIÓN



ÍNDICE

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF)

Uso de nuevas tecnologías para controlar el tránsito de fauna a través de macroestructuras. El ecoducto de Otero de Bodas (LAV Madrid-Galicia).

INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO)

III Plan de Igualdad del ICO para consolidar la igualdad de género y respeto a la diversidad.

BSM

Instalación de un parque de arrecifes artificiales para la recuperación del litoral barcelonés (Puerto Olímpico).

ENAIRE

Rincón Solidario Aeronáutico de ENAIRE.

ENUSA

Adhesión al programa EMIDIS (Empresas por la diversidad) de la FELGTBI+.

ENRESA

Enresa celebra la Semana del Orgullo 2025.

GRUPO TRAGSA

Plan de Acción para la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

ICEX

PROGRAMA DESAFÍA SAN FRANCISCO.

INECO

Plan Iguales, para la inserción socio-laboral. Por un entorno laboral inclusivo y promotor de la igualdad de oportunidades.

INFORMA D&B

Formación para la igualdad y el liderazgo inclusivo en INFORMA.

MARE

Participación en el proyecto Plast4H2, sobre muestreo y valorización en forma de hidrógeno de plásticos en el mar.

NAVANTIA

Ecosistema Navantia.

PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA

El programa de Naturaleza para los Sentidos de experiencias de impacto positivo que promueve Paradores.

SENASA

Instalación fotovoltaica de autoconsumo en el centro de Madrid.

STATKRAFT

Planta solar Talayuela II, integración de las energías renovables en la naturaleza.

FUNDACIÓN VALENCIAPORT

Biodiversidad en clave portuaria: iniciativas de conservación en Valenciaport.

COFIDES

PREMIOS ORGULLO COFIDES.

GUARDIA CIVIL

Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero por parte de la Guardia Civil.

ISDEFE

Formación en diversidad LGTBI a través de aprendizaje gamificado.

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO (SEGIPSA)

Proyecto Digitalización Sostenible. Fundación CEOE.



(E) Uso de nuevas tecnologías para controlar el tránsito de fauna a través de macroestructuras. El ecoducto de Otero de Bodas (LAV Madrid-Galicia).

Uno de los impactos ambientales que generan las infraestructuras lineales de transporte se conoce como “efecto barrera”. Dicho efecto consiste en la separación física que provoca en un hábitat la implantación sobre el mismo de una infraestructura.

Para minimizar esta afección, Adif Alta Velocidad dota a sus líneas ferroviarias de una serie de estructuras que permiten el flujo transversal de la fauna, lo que facilita en gran medida la reconexión de las poblaciones existentes a ambos lados de esta. Un ejemplo de ello lo constituye el ecoducto ejecutado en el municipio zamorano de Otero de Bodas.

Para poder verificar la efectividad de esta medida se ha desarrollado una novedosa tecnología basada en el uso de elementos propios de la videovigilancia de infraestructuras, de tal forma que se puedan obtener datos en remoto, en continuo y los 365 días del año. Así se han implantado 2 cámaras de infrarrojos con detector de movimiento (una a cada lado de la estructura) y una cámara domo de alta resolución.

Este control ha permitido poner de manifiesto el papel fundamental que esta estructura juega para minimizar el “efecto barrera”, habiéndose obtenido una media de cruces de más de 50 ejemplares de ciervo diarios.





(S) III Plan de Igualdad del ICO para consolidar la igualdad de género y respeto a la diversidad.

El ICO está firmemente comprometido con la igualdad de oportunidades, como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. Fruto de este compromiso, del análisis de la situación en el ICO, y del dialogo con los agentes sociales, el Instituto ha aprobado el III Plan de Igualdad del ICO 2025-2028.

Este Plan recoge las medidas adoptadas, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para valorar su cumplimiento, en aras de seguir avanzando en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para el conjunto de la plantilla del Instituto, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, e impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Para más información, consulta el enlace a nuestro III Plan de Igualdad del ICO.





(E) Instalación de un parque de arrecifes artificiales para la recuperación del litoral barcelonés (Puerto Olímpico).

A principios de 2024, se instalaron 50 biotopos (estructuras artificiales de entre 1,06 y 1,78 toneladas y con una densidad de 2 t/m3), los cuales se fijaron al fondo marino mediante anclaje.

Sólo un año después, más de un centenar de taxones se han instalado en las estructuras, que se han convertido en refugio y espacio de cría para peces, moluscos, crustáceos y esponjas. Así, las estructuras instaladas han favorecido la proliferación de flora y fauna autóctona de la zona, también de larvas de pescados e invertebrados habituales en los espacios portuarios.

Algunos ejemplos encontrados han sido: doradas, morrajas, escorporas. También esponja, calcárea, gusanos, hidrozoos.

Estos arrecifes, además, se encuentran en un espacio protegido y no están pensados como elemento recreativo ni para favorecer el turismo. La única actividad que se realiza es el seguimiento científico de su colonización a través de un proyecto liderado por la Fundació Barcelona Zoo en colaboración con el Instituto de Ciencias de Mar (ICM) del Consejo Superior Investigaciones Científicas (CSIC), la Universitat de Barcelona (UB) y la Universitat Politècnica de Catalunya – Barcelona Tech (UPC).

Material audiovisual de soporte:

<https://portolimpic.barcelona/es/recuperacion-especies-marinas>

https://www.nationalgeographic.com.es/medio-ambiente/antoni-alarcon-director-zoo-sobre-recuperacion-fondo-marino-barcelona-si-fueramos-yanquis-seguramente-divulgariamos_26070

https://www.thenewbarcelonapost.com/mas-de-100-especies-marinas-arrecifes-artificiales-port-olimpic/?__cf_chl_tk=x8Hx_nFNfnPohjelWB9iWdLPHYCy.x5.6al_KPush1M-1756896132-1.0.1.1-ncwm51eF4Z8io.ejMD92wabDW6pYAaBYas4dbItq0Qk





(S) Rincón Solidario Aeronáutico de ENAIRE.

El Rincón Solidario Aeronáutico de ENAIRE surge como una oportunidad para que nuestra plantilla pueda colaborar directamente apoyando iniciativas solidarias que comparten los valores de nuestra entidad para ayudar a aquellos que más lo necesitan y construir un mundo mejor.

ENAIRE firmó protocolos generales de actuación con cinco asociaciones y fundaciones que forman este rincón: Aviación Sin Fronteras, SEPLA-Ayuda, AEA-La Matica, Las Sillas Voladoras y Hora de Ayudar.

Estas organizaciones tienen una estrecha relación con el sector aeronáutico y promueven iniciativas muy diversas, alineadas todas ellas con nuestra responsabilidad social empresarial y el valor de ENAIRE “Compromiso con la sociedad”, y en las que la diversidad y la integración son pilares fundamentales.

Las iniciativas de las entidades del Rincón Solidario Aeronáutico en las que pueden colaborar las personas de ENAIRE se enfocan a ayudar a personas en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad, niños en situación de orfandad, abuso o en vulnerabilidad, cubriendo necesidades básicas como la salud, la alimentación o la educación, y contribuyendo por tanto a los ODS 1, 2, 3, 4 y 10 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

En el siguiente vídeo se puede conocer la iniciativa del Rincón Solidario Aeronáutico:

<https://www.youtube.com/watch?v=7xQbVQy1GRo>





(S) Adhesión al programa EMIDIS (Empresas por la diversidad) de la FELGTBI+

El 23 de abril de 2024, Enusa y la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) firmaron un convenio de colaboración para la adhesión de la compañía al programa EMIDIS (Empresas por la diversidad), un programa que promueve la gestión de la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en los espacios de trabajo.

En el marco de este programa, se desarrollaron distintas actuaciones. Por un lado, se impartió formación a la representación de la empresa y a la representación de las personas trabajadoras en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Por otro lado, se elaboró un diagnóstico sobre el estado de la compañía en esta materia y una propuesta de plan de acción para responder a las obligaciones de este nuevo marco jurídico.

Con motivo de esta colaboración, en mayo de 2024 Enusa recibió el distintivo de Empresa por la Diversidad por parte de la Federación. Los buenos resultados de esta iniciativa han determinado que en 2025 Enusa haya renovado su adhesión al programa.





(S) Enresa celebra la Semana del Orgullo 2025

Enresa organizó una campaña con motivo de la Semana del Orgullo para visualizar e impulsar el compromiso de la compañía con la diversidad y la igualdad. Entre las acciones y eventos destacan:

- La celebración de una charla interna sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI a través de la tribuna corporativa “Formar Informando”, con la intervención de Don José Vela, representante del Colectivo LGTBI+ de Madrid (COGAM).
- El lanzamiento de una campaña de información y sensibilización desde el 27 de junio al 1 de julio, con píldoras informativas diarias a través de correo y otros canales internos, con contenidos divulgativos sobre:
 - Hitos históricos del movimiento LGTBI
 - Conceptos clave sobre diversidad e inclusión
 - Buenas prácticas en el ámbito laboral
- La celebración de un acto central en la sede de Madrid, “Desayuno por la diversidad”, en el que participó la presidenta de la empresa y una gran representación de la plantilla en el que, además, se inauguró un tablón de mensajes de apoyo y compromiso con el colectivo LGTBI para uso de cualquier persona trabajadora de la empresa.
- Como cierre de esta agenda dedicada a la Semana del Orgullo, se realizó una convocatoria interna online centrada en la prevención del acoso respecto al colectivo LGTBI en la empresa.





(S) Plan de Acción para la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)

El Plan de Acción DE&I 2025-2028 del Grupo Tragsa establece una hoja de ruta para fomentar un entorno laboral inclusivo, respetuoso e igualitario. Fruto de un proceso participativo y de análisis interno, y alineado con el Plan Estratégico del Grupo, tiene como objetivos clave:

- Promover una cultura organizacional inclusiva y libre de barreras;
- Atraer, desarrollar y fidelizar talento diverso;
- Consolidar relaciones inclusivas con clientes, proveedores y colaboradores;
- Fomentar acciones con impacto social positivo, especialmente en el medio rural y en materia de accesibilidad.

Como acciones destacadas del plan se señalan las siguientes:

- Integración del compromiso DE&I en los procesos corporativos, desde la selección de personal hasta el desarrollo profesional.
- Grupo de Trabajo de Discapacidad que impulsa actividades de sensibilización y formación.
- Plan de formación integral DE&I 360° para todo el personal, abordando temas como igualdad de género, liderazgo inclusivo y diversidad LGTBIQ+.
- Cadena de valor inclusiva.
- Alianzas estratégicas con entidades como Fundación ONCE, Fundación La Caixa y Fundación Adecco, promoviendo la inserción laboral y la igualdad de oportunidades.
- Apoyo a iniciativas como el Convenio de SEPI y el Gobierno contra la Violencia de Género, el Pacto Mundial de la ONU España, el Grupo de Acción de Sostenibilidad y RSE en las Empresas Públicas de FORÉTICA, Alianza CEO X La Diversidad, campañas globales como la Campaña ÚNETE de ONU Mujeres, etc





(S) Programa Desafía San Francisco

El programa “Desafía San Francisco” de ICEX España Exportación e Inversiones, con apoyo de Red.es y la Oficina Económico y Comercial de España en Los Ángeles, facilita la inmersión de startups tecnológicas españolas en el ecosistema de Silicon Valley. Hasta la fecha se han celebrado dos ediciones, encontrándose en marcha otras ediciones, centrándose exclusivamente en startups lideradas por mujeres emprendedoras, CEOs y fundadoras, con el objetivo de fortalecer su presencia en mercados internacionales desde EEUU y facilitar su acceso a redes más globales de inversión, formación y mentoría. Es una oportunidad única para las emprendedoras de conectar con expertos, corporaciones y fondos de inversión.

Además, el enfoque de género otorgado a la edición del programa en San Francisco responde a un reto económico crucial: el aumento del PIB español, en al menos un 18%, mediante la reducción de la brecha de género. Retos más cercanos son el incremento de las ratios de emprendimiento femenino y de financiación para startups financiadas por mujeres, con respecto al total.

Este programa ha sido galardonado con el Premio Internacional para la Igualdad de Género en el Comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC). Un reconocimiento otorgado en la categoría ‘Emprendedoras’, que pone en valor el carácter innovador y pionero de la iniciativa y su potencial para cerrar la brecha de género en el comercio internacional, siendo un ejemplo y referencia de valentía, decisión y profesionalidad no solo en España sino en otros países, ante los retos que supone para el talento femenino el emprendimiento tecnológico e innovador.

Gracias al “Desafía San Francisco” se ha incrementado la demanda de participación en los distintos programas Desafía por parte de talento femenino de un 15% a un 28%. Es un modelo para seguir en la promoción de políticas comerciales inclusivas y en la creación de oportunidades para las mujeres en el ámbito tecnológico y empresarial.





(S) Plan Iguales, para la inserción socio-laboral. Por un entorno laboral inclusivo y promotor de la igualdad de oportunidades.

Iguales es el plan de inserción socio-laboral de Ineco lanzado en 2024 que refuerza nuestro compromiso con la búsqueda de talento, igualdad de oportunidades y diversidad. Articulado en cinco programas —Horizonte, Ahora+, Proa, Integra y Teseo— promueve la incorporación de personas en situación de vulnerabilidad: víctimas de violencia de género, mayores de 55 años, personas refugiadas, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de pobreza/exclusión social.

Cada programa establece alianzas estratégicas con entidades sociales y un proceso de incorporación con acompañamiento personalizado (tutorización, mentorización, formación específica y apoyo psicológico). Destaca el itinerario de voluntariado corporativo “Vuelta al Empleo”, común a todos los programas, sobre competencias digitales, búsqueda activa de empleo y coaching vocacional (más del 70% de los beneficiarios han encontrado empleo).

En 2025 nace el Aula Inspira, espacio de colaboración con entidades sociales para fomentar empleabilidad de personas con discapacidad mediante talleres temáticos: TI, sostenibilidad, administración y finanzas, y habilidades como gestión del tiempo o trabajo en equipo.

Resultados tangibles desde inicio: 346 personas incorporadas en 14 comunidades autónomas, más de 150 personas formadas y 50 alianzas, consolidándose como apuesta integral por diversidad, inclusión y sostenibilidad social en el ámbito público, alineando talento con compromiso ético y transformador.

<https://www.ineco.com/ineco/comunicacion/noticias/iguales-la-nueva-apuesta-de-ineco-por-la-insercion-socio-laboral>

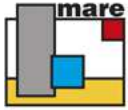




(S) Formación para la igualdad y el liderazgo inclusivo en INFORMA.

INFORMA ha apostado por la formación como motor de cambio hacia una cultura más igualitaria e inclusiva. En el último año, la compañía ha impartido más de 3.400 horas de formación en igualdad de género, liderazgo inclusivo y competencias clave dirigida a todos los niveles organizativos, asegurando una participación equilibrada entre mujeres y hombres. Destaca especialmente la píldora formativa “Fomenta la Igualdad de Género en tu entorno”, que ha sido bien valorada por el 86% de las personas participantes. Esta iniciativa no solo ha contribuido a sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad, sino que ha impulsado cambios reales en el día a día de la organización, promoviendo el respeto, la corresponsabilidad y el desarrollo de talento diverso. Gracias a este compromiso, INFORMA avanza hacia un entorno laboral donde cada persona puede crecer y aportar lo mejor de sí misma, consolidando su liderazgo en materia de diversidad y equidad.





(E) Participación en el proyecto Plast4H2, sobre muestreo y valorización en forma de hidrógeno de plásticos en el mar.

Participación de MARE en el marco del proyecto europeo PLAST4H2, liderado por la Universidad de Cantabria, cuyo objetivo es abordar la problemática de los plásticos marinos desde una perspectiva ambiental y de economía azul circular.

PLAST4H2 tiene como objetivo establecer una red transnacional para fomentar la lucha contra la contaminación causada por el vertido indiscriminado de plásticos en el área atlántica, seguida de la valorización de estos en productos de alto valor añadido como el hidrógeno.

Así, los principios de circularidad y sostenibilidad en la naturaleza son el núcleo de la propuesta, que se enmarca en el programa Interreg Espacio Atlántico 21-27 entorno azul y verde (Greener Europe).

MARE ha llevado a cabo un plan de muestreo y caracterización de residuos en la costa cántabra, realizado entre octubre de 2024 y marzo de 2025, un trabajo similar -llevado a cabo por Innoceana- ha tenido lugar en las costas canarias. Solo en Cantabria se llevaron a cabo 208 muestreos y 11 caracterizaciones en 56 playas de 19 municipios, recolectando más de 1.200 kg de residuos plásticos a caracterizar.

La segunda línea de trabajo está analizando la viabilidad de producción de hidrógeno a partir de los plásticos marinos, a través de tres iniciativas:

- Desarrollar una planta piloto de pirólisis para la valorización de plásticos en hidrógeno.
- Construir un reactor fotocatalítico a escala de laboratorio para la generación de hidrógeno a partir de microplásticos.
- Construir un piloto para la purificación de hidrógeno acoplado a un sistema de pila de combustible.

Finalmente, el proyecto también contempla un programa de educación ambiental y sensibilización, coordinado por MARE y dirigido tanto a centros educativos como al público general. Incluye una plataforma digital escolar y campañas de comunicación en playas cántabras.

Toda la información en [PLAST4H2](#)





(E) Ecosistema Navantia.

Navantia impulsa el proyecto corporativo Ecosistema Navantia como parte de su Plan Director de Sostenibilidad, un proyecto integral sobre biodiversidad que aúna la mejora de los ecosistemas de nuestro entorno con los proyectos de compensación de emisiones (en las zonas aledañas a nuestros astilleros), a los que se suma, de manera indirecta, el impacto social positivo generado por los mismos.

Los proyectos que se circunscriben al ámbito de compensación de emisiones no solo buscan articular medidas de mitigación mediante esta fórmula, sino que el equipo de Sostenibilidad de Navantia se reúne con los equipos gestores de los espacios naturales protegidos de las zonas aledañas a los mismos para garantizar la continuidad ecológica, evitar la fragmentación de ecosistemas y, como último fin, contribuir al buen estado de conservación de los ecosistemas, contribuyendo de manera positiva al cumplimiento del art. 6.3. tanto de la Directiva Hábitats como de la Directiva Aves.

Estos proyectos se enmarcan en dos líneas: uno, de reforestación; la segunda, de mejora de los ecosistemas marino-costeros, la vida de Navantia, mediante la recuperación de esteros, humedales, corrientes mareales o posidonia.

Dentro de esta iniciativa, se impulsan acciones alineadas con la Estrategia de Biodiversidad 2030 de la UE y los ODS 6, 13, 14 y 15, con las que Navantia refuerza su compromiso con una operación industrial sostenible y respetuosa con el entorno natural.

Como ejemplos concretos, se pueden destacar, entre otras:

- Bosque Navantia – Cerro de los Mártires (San Fernando): Reforestación de 1,5 ha con especies autóctonas.
- Bosque Navantia – Salinas La Esperanza (Puerto Real): Proyecto con la UCA, iniciado en 2025.
- Proyecto piloto de carbono azul (Bahía de Cádiz): Restauración de marisma mareal en 155 ha.
- Colaboración en el Mar Menor: En fase de definición con la Oficina Técnica del Mar Menor.
- Otras acciones relevantes: Instalación de cajas nido y comederos para aves protegidas en Cartagena y Cádiz.

Más información:

[Medio ambiente · Sostenibilidad - Navantia](#)
[Informe de Sostenibilidad Corporativo 2024](#)





(E) El programa de Naturaleza para los Sentidos de experiencias de impacto positivo que promueve Paradores.

Desde hace cinco años, Paradores cuenta con el programa “Naturaleza para los Sentidos”, centrado en la protección y restauración de la naturaleza, la biodiversidad y el apoyo a productores locales que cuidan los tesoros de la España rural. La iniciativa busca fomentar un ecoturismo sostenible y responsable, creando un programa de experiencias específico en cada Parador, que genere beneficios sociales, ambientales y económicos en los territorios donde se encuentran los establecimientos.

El proyecto refleja la misión de Paradores de dinamizar las zonas en las que opera y fortalecer el arraigo de los habitantes locales. Además, pone en valor la riqueza natural, histórica y cultural de cada entorno, contribuyendo a conservar paisajes, ecosistemas y especies.

El programa se inicia en el Parador de Cangas de Onís y actualmente, 26 Paradores cuentan con él, siendo los últimos en incorporarlo el Parador de Molina y Sigüenza durante el verano de 2025. Con este programa, se invita a nuestros clientes a disfrutar de la naturaleza de forma consciente, apoyar a las comunidades locales y participar en la conservación de los entornos naturales, convirtiendo cada viaje en una experiencia que protege y restaura la riqueza natural de España.





(E) Instalación fotovoltaica de autoconsumo en el centro de Madrid.

En 2021, el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, aprobó el Real Decreto 477/2021 para la ejecución de diversos programas de incentivos ligados al autoconsumo y almacenamiento con fuentes de energía renovable. Esta normativa se enmarca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, financiado por la Unión Europea - NextGenerationEU.

SENASA, con el objetivo de reducir la dependencia de energías no renovables y mejorar la eficiencia energética en su centro de trabajo en Madrid, encargó un estudio para evaluar la viabilidad de la instalación de placas fotovoltaicas destinadas al autoconsumo, que terminó con la aprobación de esta.

SENASA se adhirió entonces al Programa de Incentivos 1 (realización de instalaciones de autoconsumo, con fuentes de energía renovable, en el sector servicios con o sin almacenamiento) y en septiembre de 2024 comenzaron las obras que terminaron con la colocación de 1071 placas fotovoltaicas en las marquesinas del aparcamiento y en las cubiertas de dos de nuestros edificios. Con esta instalación, la empresa ha reducido la emisión de CO2 en 73 toneladas durante el último mes y se estima que el 25% de energía que se consuma provendrá de fuentes renovables.





(E) Planta solar Talayuela II, integración de las energías renovables en la naturaleza.

Statkraft, primer productor de energía renovable en Europa, ha desarrollado en Talayuela (Cáceres) el proyecto Talayuela II, que se ha convertido en un modelo de integración y compatibilidad de las energías renovables con la naturaleza.

No solo promueve un modelo de desarrollo que respeta y protege el entorno natural, sino que se adapta al paisaje singular y protegido de la dehesa extremeña.

Esta planta fotovoltaica destaca por la aplicación de medidas para minimizar el impacto ambiental y fomentar la restauración ecológica. Entre ellas, se incluyen: la construcción de una charca de 5.000 m2 para fomentar la reproducción de aves como el abejaruco o el avión zapador, la protección de especies vulnerables como el topillo cabrera o la instalación de cajas nido y refugios para lechuzas, cernícalos, reptiles y artrópodos.

Gracias a este compromiso, Statkraft ha obtenido el Sello de Excelencia en Sostenibilidad de UNEF. Se trata de un reconocimiento que avala las mejores prácticas en el sector fotovoltaico. Certifica que el proyecto cumple con los más altos estándares en materia de integración ambiental, diálogo con la comunidad local y generación de valor social e impulso a la economía circular.

Para más detalles, puede consultar la web de Statkraft: [Talayuela II](#)



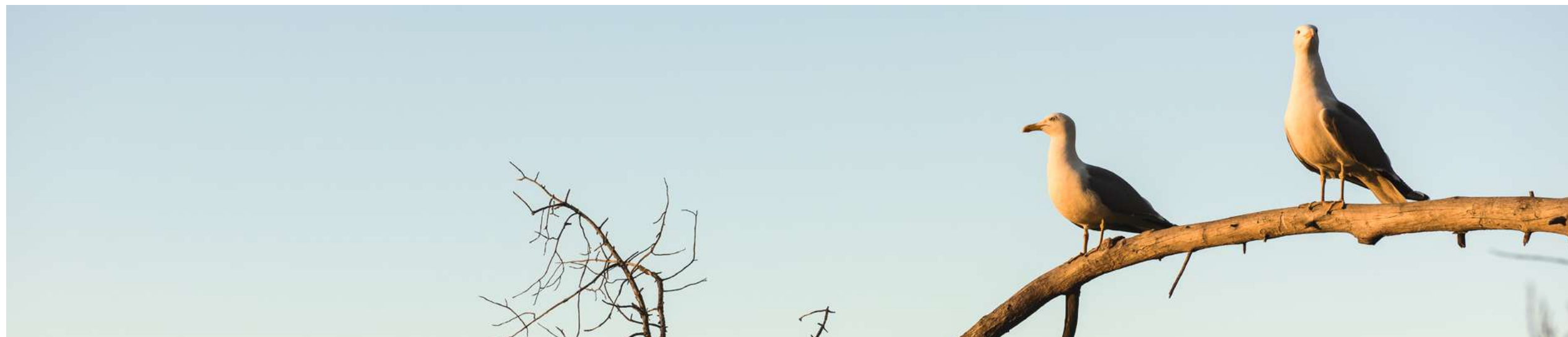


(E) Biodiversidad en clave portuaria: iniciativas de conservación en Valenciaport.

La Autoridad Portuaria de Valencia (APV) aplica un enfoque integral para el cuidado, la protección y la restauración de la naturaleza, que abarca el conocimiento, la gestión preventiva y la restauración ecológica. En el plano del conocimiento, la APV ha elaborado la “Guía de Aves del Puerto de Valencia”, la “Guía de Flora y Fauna Marina” y la “Guía de Recursos Pesqueros del Puerto de Valencia”. Con apoyo de expertos, estas publicaciones inventarían y catalogan las especies que habitan o visitan el entorno portuario, difunden buenas prácticas y sensibilizan a la comunidad portuaria y a la ciudadanía, destacando el valor del puerto como hábitat y corredor migratorio.

En gestión preventiva, la APV colabora con el Servicio de Vida Silvestre de la Generalitat Valenciana en el seguimiento de aves en época de cría, y en el estudio de avifauna para garantizar la compatibilidad ambiental en el proyecto de un futuro parque eólico portuario. Estas actuaciones permiten diseñar medidas para minimizar impactos, integrando la biodiversidad en la planificación energética.

En restauración, el Proyecto Europeo CLARION prevé la instalación de arrecifes artificiales que actúan como refugio y zona de cría, favoreciendo la biodiversidad marina. Estas actuaciones se traducen en mayor conocimiento ecológico, mayor sensibilización social y el refuerzo del equilibrio entre la actividad económica y la conservación del ecosistema.





(S) Premios Orgullo COFIDES.

COFIDES en el marco de su Plan de Igualdad LGTBI, ha creado sus premios Orgullo COFIDES y selecciona a personas de su plantilla para recibir un reconocimiento por su compromiso en materia de diversidad e inclusión. Este año se celebró el día 23 de junio a las 11:30 horas, después del evento “Transformando el mundo financiero. La diversidad y la inclusión como valor añadido”. Ángela Perez, presidenta de COFIDES, junto a la Comisión de Igualdad, hicieron entrega de dichos reconocimientos a:

- Miguel Ángel Ladero, director Corporativo del departamento de Inversiones: Por el respeto de los derechos humanos y de las personas LGTBI en las inversiones de COFIDES.
- Lola Vázquez, Gerente del Área de Impacto y Sostenibilidad: Por su trayectoria en el ámbito de la igualdad en la empresa.
- Miguel Tiana, director General: Por el apoyo de la Alta Dirección para llevar a cabo las políticas de igualdad y diversidad en la Compañía.





(E) Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero por parte de la Guardia Civil.

La Guardia Civil, desde sus orígenes, ha estado implicada en la protección y conservación del medio ambiente. Esta responsabilidad se refleja en su Plan de Sostenibilidad 2021-2025, donde la reducción de consumos y de la contaminación figura como uno de los compromisos clave de la Institución. En este sentido, se han impulsado diversas acciones e iniciativas encaminadas a cumplir con las exigencias del marco normativo español, contribuyendo a un desarrollo que no comprometa a las generaciones futuras.

Por ello, en los últimos años se ha intensificado el análisis de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) generadas tanto por los servicios prestados por las Unidades como por las instalaciones donde se desarrollan sus cometidos. Fruto del trabajo conjunto con el Ministerio para la Transición Ecológica y su Oficina de Cambio Climático, la Guardia Civil ha obtenido en 2023 el sello "Reduzco" (alcance 2), tras verificarse una disminución de la huella de carbono entre los años 2020 y 2023. Este reconocimiento confirma que el plan de reducción de emisiones diseñado por la propia Institución está dando resultados positivos.





(S) Formación en diversidad LGTBI a través de aprendizaje gamificado.

En el marco del compromiso de Isdefe con la igualdad, la inclusión y el respeto a la diversidad, se va a impartir a toda la plantilla un curso de formación LGTBI desarrollado por Gamelearn. Esta iniciativa se alinea con los principios de la Ley para la igualdad de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación.

El curso se impartirá en formato digital y gamificado, lo que permite al personal adquirir conocimientos clave sobre diversidad afectivo-sexual y de género mediante una experiencia interactiva basada en simulaciones, narrativa inmersiva y toma de decisiones. Esta metodología innovadora favorece la sensibilización y la interiorización de valores inclusivos, fomentando la empatía y el respeto en situaciones reales del entorno profesional.

Gracias a esta formación, Isdefe refuerza su cultura organizativa basada en la equidad y la responsabilidad social, contribuyendo activamente a la construcción de espacios laborales más justos y diversos. Esta acción se enmarca en las políticas de formación continua y desarrollo profesional de la entidad, y constituye un ejemplo replicable para otras organizaciones comprometidas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



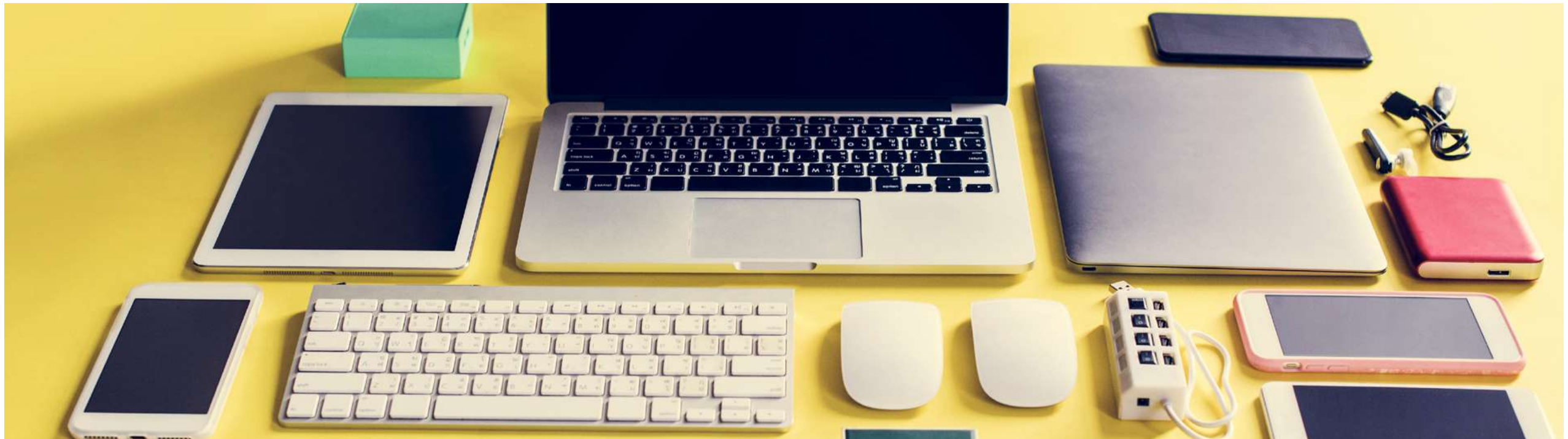


(E) Proyecto Digitalización Sostenible. Fundación CEOE.

Reciclaje de los equipos informáticos obsoletos de la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, M.P.S.A. (SEGIPSA).

Se lleva a cabo la participación en la iniciativa solidaria “Digitalización Sostenible” impulsada por la Fundación CEOE y los Sistemas Colectivos de Responsabilidad Ampliada del Productor, para el reciclaje de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos; de manera que se reducen este tipo de residuos y se colabora con el cuidado de la naturaleza.

Digitalización sostenible se desarrolla sobre el modelo de economía circular trabajando de forma transversal 3 grandes bloques: la transición verde, la transformación digital y la acción social.



forética



www.foretica.org



Forética



Forética



@foretica_es



foretica@foretica.es

Calle Almagro, 12 - Planta 3. 28010 - Madrid