



forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas

**LA SOSTENIBILIDAD
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS
DESDE LA TRIPLE PERSPECTIVA ESG
COMPROMISO CON LOS NUEVOS MARCOS
REGULATORIOS DE SOSTENIBILIDAD
DE LA UNIÓN EUROPEA**



ÍNDICE

03

Presentación y agradecimientos.

04

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

05

Los nuevos compromisos y marcos regulatorios de sostenibilidad de la Unión Europea.

10

Resumen ejecutivo.

12

E El Pacto Verde Europeo como impulsor de una economía baja en carbono.

23

S La gestión de los derechos humanos desde las empresas públicas.

31

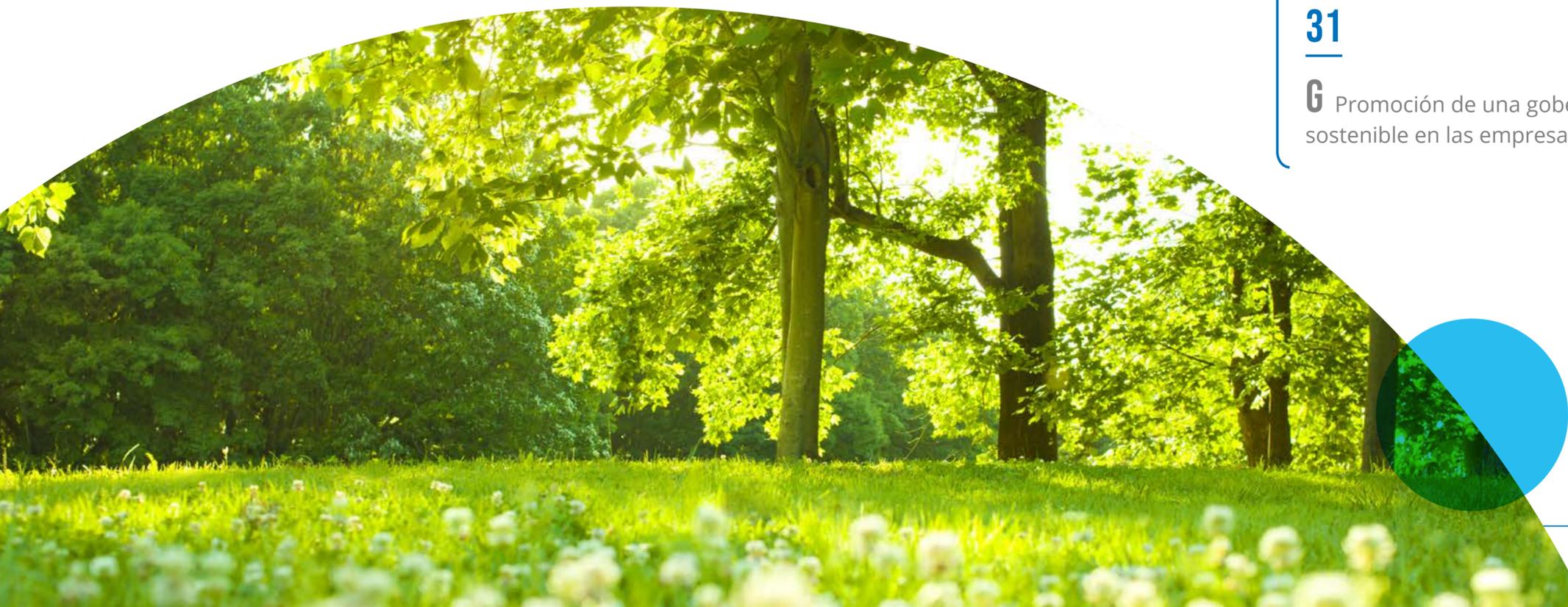
G Promoción de una gobernanza sostenible en las empresas públicas.

40

Contribución a la Agenda 2030 y los ODS.

42

El compromiso con la sostenibilidad de las empresas públicas.



PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos

Gracias a Adif, al ICO y al conjunto de las 29 empresas 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:

La Sostenibilidad en las empresas públicas desde la triple perspectiva ESG. Compromiso con los nuevos marcos regulatorios de sostenibilidad de la UE

Noviembre 2021

Autores de la publicación:

Juan José de la Colina, Verónica García, Ana Gómez y María Ordovás

Equipo técnico y de comunicación:

Germán Granda y Gorette Hidalgo

Diseño y maquetación:

Sprint Final, S.A.

ISBN: 978-84-09-35217-3



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

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

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

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

LÍDERES



Instituto de Crédito Oficial

PARTICIPANTES



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 **29 empresas¹ públicas miembro: Adif, Aena, Aquavall, CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Correos, Emasesa, ENAIRE, Enresa, Extremadura Avante, Grupo ENUSA, Giahsa, Grupo Tragsa, ICEX España Exportación e Inversiones, ICO, INECO, INFORMA D&B, ITVASA, Metro de Madrid, Navantia, Paradores, Renfe, RTVE y**

ORGANIZACIONES OBSERVADORAS



Valenciaport. COFIDES, la Guardia Civil, ISDEFE, Red Elige y la Red Nacional Sanitaria de Responsabilidad Social son miembros observadores del Grupo de Acción.

El Grupo de Acción ‘Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas’ en 2021 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. Las temáticas trabajadas durante los diferentes encuentros han sido:

- **Sesión ambiental:** el Pacto Verde Europeo y sus medidas para una economía baja en carbono
- **Sesión social:** la gestión de los derechos humanos desde las empresas públicas
- **Sesión gobernanza:** la gobernanza sostenible en las empresas públicas

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.

LOS NUEVOS COMPROMISOS Y MARCOS REGULATORIOS DE SOSTENIBILIDAD DE LA UNIÓN EUROPEA



EL COMPROMISO DE LA UNIÓN EUROPEA POR UN FUTURO SOSTENIBLE

Las orientaciones políticas de la actual Comisión Europea se centran en [seis grandes ambiciones de Europa](#) para los próximos cinco años y más allá: un Pacto Verde Europeo, una economía que funcione en pro de las personas, una Europa adaptada a la era digital, la protección de nuestro estilo de vida europeo, una Europa más fuerte en el mundo y un nuevo impulso a la democracia europea.

La emergencia de la pandemia de la COVID-19 y sus consecuencias socioeconómicas han reforzado el impulso de tales ambiciones, propiciando que la **sostenibilidad sea el eje fundamental de la recuperación en Europa**. El Marco financiero plurianual 2021-2027 de la Comisión Europea y el [Plan Europeo de recuperación NextGenerationEU \(NGEU\)](#) son las principales muestras de ello, ya que la condicionalidad del Fondo de Recuperación y Resiliencia para hacer llegar los fondos a los diferentes estados es que prioricen reformas que transformen la sociedad en más sostenible

y más respetuosa con el medio ambiente (30% del gasto en todos los programas) y más digitalizada (20% del Fondo de Recuperación y Resiliencia).

En paralelo, según el reciente [informe anual de prospectiva estratégica de la Comisión Europea](#), hay **cuatro tendencias mundiales** principales que afectan a la capacidad y la libertad de acción en Europa: el cambio climático y otros retos medioambientales, la transformación tecnológica, los cambios en el orden mundial y la demografía y la presión sobre los modelos de gobernanza y los valores. Junto a estas tendencias, se identifican diferentes ámbitos de acción clave en los que la Unión Europea deberá avanzar para su liderazgo mundial en torno al **compromiso adquirido de un futuro sostenible**, entre los que destacan garantizar un abastecimiento suficiente de energía descarbonizada y asequible para una Europa más ecológica y más digital, defender los derechos humanos en asociación con países y organizaciones que compartan valores democráticos, así como la necesidad de contar con una gobernanza participativa e inclusiva con vistas a aumentar la confianza y la legitimidad de las instituciones y administraciones públicas.



REGULACIÓN ESG COMO PROMOTOR DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

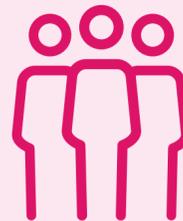
Para acelerar la acción en torno a estos compromisos, la regulación ESG (de sus siglas en inglés ambiental, social y gobernanza) está creciendo a pasos agigantados y la tendencia seguirá creciendo a lo largo de los próximos años.



En **materia ambiental**, el [Pacto Verde Europeo](#) es la hoja de ruta para convertir a Europa en el primer continente climáticamente neutro en 2050. La [Ley Europea del Clima](#) es el principal hito clave de la Comisión Europea para lograr los objetivos del Pacto. Junto a la Ley, la Comisión Europea decidió aumentar de nuevo su ambición proponiendo 13 nuevos proyectos de ley o reformas

legales para adaptar las políticas de la UE en materia de clima, energía, transporte y fiscalidad, con el fin de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero en al menos un 55 % de aquí a 2030, en comparación con los niveles de 1990: el [paquete 'Fit for 55'](#).

Además, encontramos el [Reglamento de Taxonomía](#), 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**. El Reglamento es de aplicación para aquellas compañías sujetas 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 [Corporate Sustainability Reporting Directive \(CSRD\)](#)). Aunque el foco de la taxonomía se ha puesto en los principales retos ambientales (cambio climático, economía circular, agua, prevención y control de la contaminación y protección de los ecosistemas), también se está avanzando en el desarrollo de una taxonomía social².



En **materia social**, destacan la [Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores](#), que contribuirá a lograr la igualdad

entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral e igualdad de trato en el trabajo, la futura [Directiva de Transparencia Salarial](#) de la Unión Europea, que podría tener carácter vinculante para todos los estados miembros y que busca garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por igual trabajo o trabajo de igual valor y la futura [iniciativa legislativa de debida diligencia corporativa en derechos humanos y medio ambiente](#), que empujará a las empresas a identificar, evaluar y dar seguimiento a riesgos que vulneren asuntos relacionados con los derechos humanos.



Y en **materia de gobernanza**, desde la publicación del [Plan de Acción de Finanzas Sostenibles](#) en 2018, no han parado de sucederse nuevas iniciativas por parte de la Comisión Europea, que promuevan una gobernanza sostenible de las organizaciones

y un desarrollo sostenible de los mercados. Por un lado, la pieza angular del Plan ha sido probablemente el ya mencionado [Reglamento de Taxonomía](#). Por otro lado, otra de las acciones que destacaba el Plan de Acción era la de promover un gobierno corporativo sostenible que priorizase el largo plazo en la toma de decisiones y la respuesta a las necesidades y expectativas de los grupos de interés. En este sentido, la Comisión Europea está trabajando en una iniciativa normativa relacionada con la [promoción de la gobernanza sostenible](#), en línea con otros trabajos de la Comisión como es la propuesta de Directiva de reporte de sostenibilidad (CSRD).

² *Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy. Platform on sustainable Finance. July 2021*



EL ROL DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Las empresas públicas tienen un papel clave en este contexto. Por un lado, la sostenibilidad se ha visto reforzada a nivel nacional con numerosas iniciativas públicas, como la [Ley de Transparencia](#), la [Ley de Contratos del Sector Público](#) o la [Ley de Información no financiera y diversidad](#), así como el [Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030](#), la [Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030](#) o el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#). La política palanca número 4 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, hace referencia a una Administración para el Siglo XXI, que busca impulsar una serie de medidas para la **modernización de la Administración** basadas principalmente en la **digitalización y en la transición energética**. El Plan de Recuperación, junto al [Real Decreto-ley 36/2020, de medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública](#), suponen un indudable esfuerzo para que el sector público español, de la mano de la [Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021](#), puedan impulsar estos cambios.

Por otro lado, vemos cómo las entidades públicas, cada vez más, **integran la sostenibilidad en sus estrategias** y se alinean con

la Agenda 2030 de Naciones Unidas, contribuyendo así a dar respuesta a los principales retos de la sostenibilidad en el mundo y en España, provocando un impacto positivo en su entorno y generando el mejor servicio público posible.³ Y también, porque la **colaboración público-privada** se presenta como un elemento clave para promover la acción y avanzar en el desarrollo de medidas que den respuesta a todos estos compromisos adquiridos en Europa.

El presente documento viene a sustanciar el trabajo técnico de [Forética](#), junto a 29 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 medidas más destacadas para impulsar los objetivos del Pacto Verde Europeo, a reflexionar cuál es el papel de las entidades públicas a la hora de promover mayores estándares de respeto y protección de los derechos humanos y a identificar diferentes propuestas para la mejora de la gobernanza en las empresas públicas en España.

³ De acuerdo con el informe *Guía de Avances de las Empresas Públicas Ante el Reto de la Transparencia y la Agenda 2030 (2019)* de Forética, el 75% de las empresas del Grupo de Acción cuentan con un compromiso público con los ODS

RESUMEN EJECUTIVO



PACTO VERDE EUROPEO

- El Pacto Verde es parte de la respuesta de la Comisión Europea para **contribuir a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible** de las Naciones Unidas.
- La aprobación de 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**.
- El 96% de las empresas públicas desarrollan **medidas para la eficiencia energética** y la reducción o neutralización de emisiones GEI.
- Contribuir a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es el **principal motor para el desarrollo de estrategias e iniciativas ambientales** en las empresas públicas.

DERECHOS HUMANOS

- Las empresas con un **compromiso claro por la sostenibilidad** tendrán que integrar los derechos humanos en sus agendas al ser un elemento transversal que impacta a todo el enfoque ESG.
- El 48% de las empresas públicas considera que los nuevos **desarrollos legislativos a nivel europeo** están contribuyendo a avanzar su agenda de derechos humanos y está sirviendo como impulso para llevar a cabo acciones que les permitan estar preparados ante futuras demandas.
- Contar con una **hoja de ruta clara y transparente** permitiría a las empresas públicas avanzar en una gestión proactiva de los derechos humanos. Este itinerario implica: Identificar y comprender el punto de partida, definir hacia dónde queremos ir como organización y establecer prioridades a partir de la identificación de los asuntos más críticos.
- Un enfoque de mejora continua que permita reformular las distintas medidas y dar respuesta a otros nuevos riesgos será clave para garantizar el **éxito de la gestión de los derechos humanos** desde las empresas públicas.

GOBERNANZA SOSTENIBLE

- **De la gobernanza a la Gobernanza:** el auge de la sostenibilidad a nivel global exige una nueva Gobernanza de las organizaciones, en la que la sostenibilidad pase a ser un elemento fundamental en la estrategia, la toma de decisiones y la relación con los grupos de interés.
- La necesidad de asegurar que los **máximos órganos de gobierno de las organizaciones tengan entre sus prioridades la sostenibilidad** crece a medida que las exigencias normativas relacionadas con los aspectos ESG aumentan y los mercados apuestan por un desarrollo sostenible.
- En **más del 50% de las empresas públicas** del Grupo de Acción, la gestión de la **sostenibilidad es una de las facultades, competencias y funciones del Consejo de Administración**.
- Las empresas públicas pueden apostar por la **aparición de competencias ESG en tres niveles**, que van desde el propio liderazgo y supervisión del Consejo hasta el desarrollo de competencias a nivel técnico en equipos especializados, pasando por una visión transversal con la triple perspectiva ESG de la organización.

E

**EL PACTO VERDE EUROPEO
COMO IMPULSOR DE UNA
ECONOMÍA BAJA EN CARBONO**





Tras las elecciones europeas de mayo de 2019, la Comisión Europea estableció una serie de prioridades que conforman la agenda política hasta 2024. Estas prioridades sirven para abordar los principales retos, tanto políticos como económicos, ambientales o sociales, con que se enfrentan la UE y sus ciudadanos.



El Pacto Verde Europeo es una de estas prioridades en el ámbito ambiental fijada por el Consejo Europeo y la Comisión Europea, que sin duda está guiando el trabajo de las políticas 'verdes' de la UE a lo largo de la presente legislatura.

El cambio climático y la degradación del medio ambiente son una fuente de nuevos riesgos y una amenaza existencial a la que se enfrentan Europa y el resto del mundo.

Para hacer frente a estos riesgos, el Pacto Verde Europeo establece un ambicioso paquete de medidas con acciones y con objetivos de sostenibilidad muy ambiciosos, entre los que destacan:

- lograr la neutralidad climática de Europa en el 2050
- revertir la pérdida de biodiversidad y reducir la contaminación
- impulsar el uso eficiente de los recursos mediante el paso a una economía limpia y circular

Todo ello ha de lograrse garantizando que dejen de producirse emisiones netas de gases de efecto invernadero en el año 2050, que el crecimiento económico logre disociarse del uso de los recursos naturales y que no haya personas, sectores ni lugares que se vean afectados en este proceso de transformación. Toda esta transición ha de ser **justa e integradora**, dando prioridad a la dimensión humana y prestando especial atención a las regiones, los sectores y los trabajadores expuestos a los mayores retos en toda esta transición.

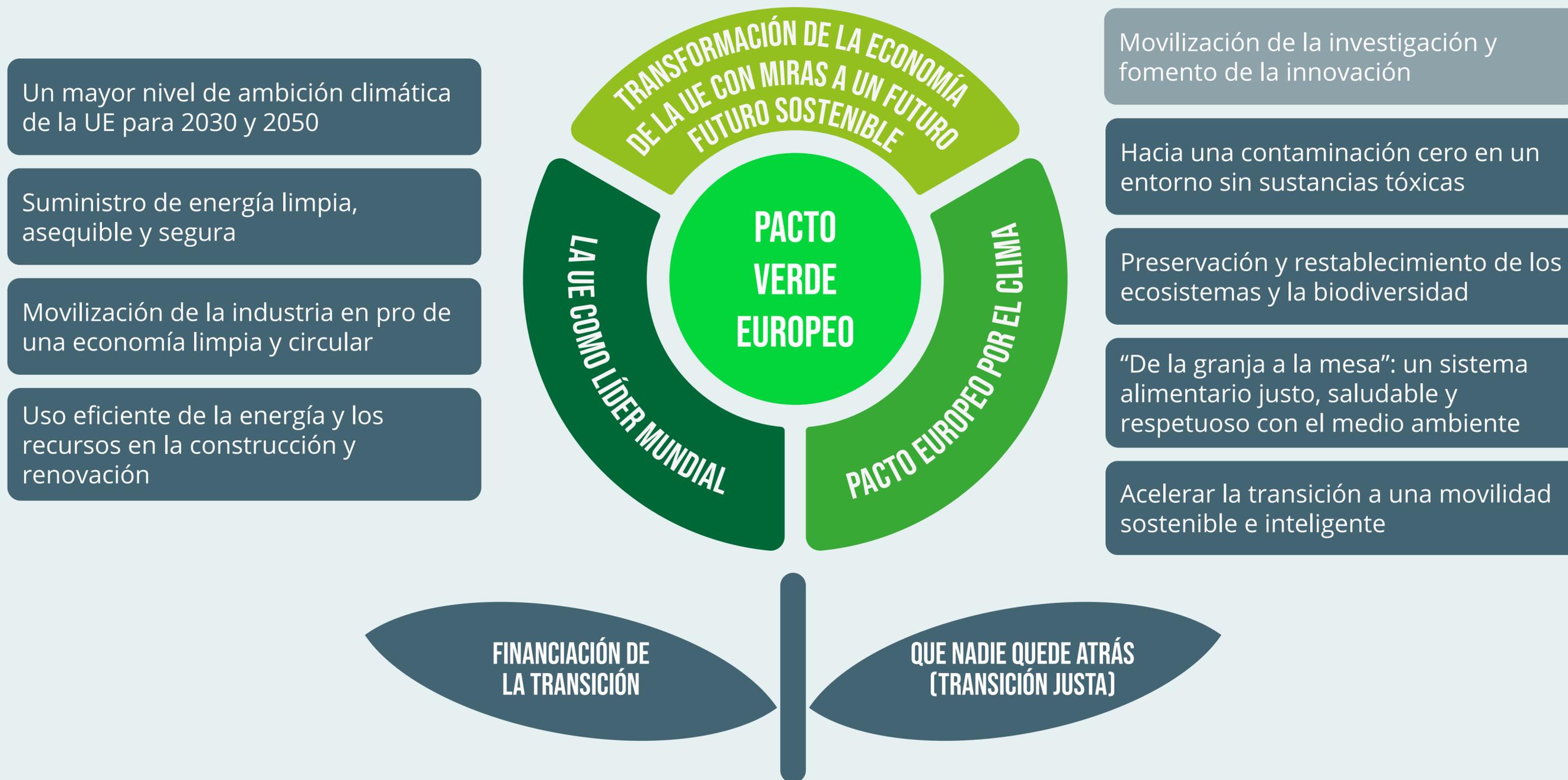
Además, el Pacto Verde es también una respuesta de la Comisión Europea para **contribuir a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible** de las Naciones Unidas.

EJES DEL PACTO VERDE

Tres son los ejes principales del Pacto Verde Europeo:

1. Realizar una transformación de la economía de la UE con miras a un futuro sostenible (que es el eje principal y más ambicioso, desde el punto de vista ambiental);
2. La consideración de la UE como líder mundial en este ámbito; y
3. La presentación del Pacto Europeo por el Clima, con sus correspondientes propuestas y medidas.

Figura 1.
Ejes y contenidos del Pacto Verde Europeo



Fuente: Comisión Europea

ÁREAS DE ACTUACIÓN

De forma resumida, el Pacto Verde Europeo se estructura principalmente en 8 contenidos clave (ver [figura 1](#)):

Biodiversidad:

La nueva [Estrategia de la UE sobre la Biodiversidad 2030](#) busca preservar las zonas protegidas en Europa y la recuperación de ecosistemas degradados mediante el aumento de la agricultura ecológica, la reducción del uso de plaguicidas y de sus efectos perjudiciales y la plantación de árboles.

'De la granja a la mesa' con alimentos sanos de circuitos cortos:

La [Estrategia «De la Granja a la Mesa»](#) busca establecer una cadena alimentaria más saludable y sostenible donde haya suficientes alimentos sin superar los límites del planeta, mejorar el bienestar de los animales, reducir de forma sustancial el uso de plaguicidas, antimicrobianos y fertilizantes y favorecer la agricultura ecológica.

Eliminación de sustancias tóxicas:

Búsqueda de medidas para reducir la contaminación de manera rápida y eficiente y eliminar totalmente las sustancias tóxicas. La [Estrategia de sostenibilidad para las sustancias químicas](#) contribuirá a este fin, además del [Plan de Acción Europeo para la Agricultura Ecológica](#), que impulsará la producción y consumo de productos ecológicos y la promoción de la agricultura sostenible.

Energía limpia:

Dado que el 75 % de las emisiones de gases de efecto invernadero de la UE proceden del uso y la producción de energía, la descarbonización del sector de la energía constituye un paso crucial en pos de una UE climáticamente neutra. Para ello se ha desarrollado la [Estrategia de la UE sobre la integración del sistema energético](#) y la [Estrategia de la UE sobre el hidrógeno](#).

Industria sostenible y circular:

La [Estrategia Industrial de la UE](#) busca transformar el sector industrial para hacerlo más competitivo, más ecológico y más digital. El [Plan de Acción de Economía Circular](#), que ya analizamos en el [documento de trabajo del Grupo de Acción en 2020](#), pretende disociar el crecimiento económico del uso de los recursos y pasar a sistemas circulares en la producción y el consumo.

Construcción y renovación de edificios:

Se busca contar con un sector de la construcción más limpio y circular, así como mejorar la eficiencia energética de edificios públicos y privados.

Movilidad sostenible:

Se busca fomentar medios de transporte más sostenibles y más inteligentes.

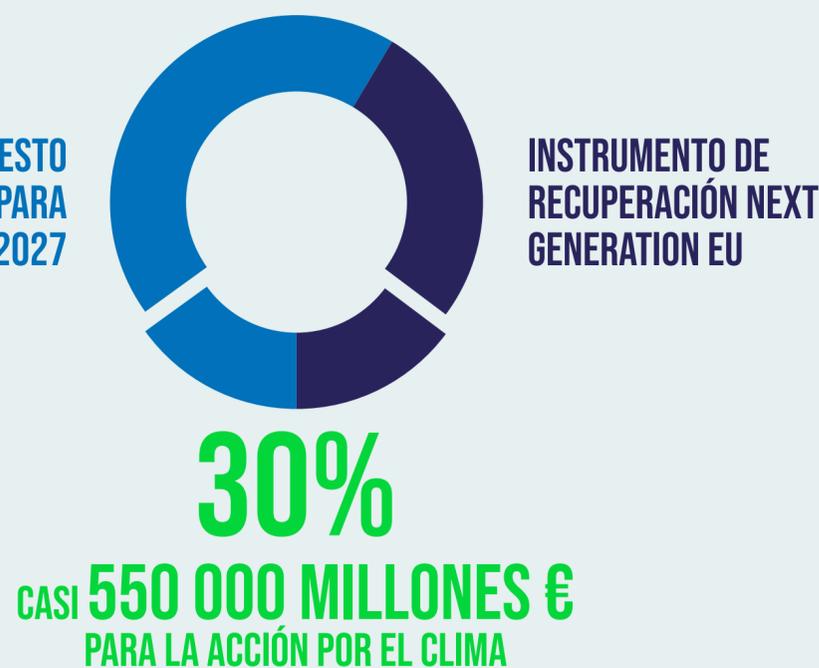
Acción por el clima:

La [Estrategia de la UE sobre adaptación al cambio climático](#) y la reciente [Ley Europea del Clima](#), junto el apoyo del nuevo paquete regulatorio 'Fit for 55' promueven a día de hoy el compromiso de la UE de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050 y el objetivo intermedio de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2030 en al menos un 55 % con respecto a los niveles de 1990.

FINANCIACIÓN DEL PACTO VERDE

Para alcanzar los objetivos establecidos en el Pacto Verde Europeo, la Comisión se ha comprometido a movilizar inversiones sostenibles durante el próximo decenio.

Figura 2. Integración del clima en el gasto de la UE



Fuente: Consejo de la Unión Europea

El 30% del presupuesto plurianual de la UE (2021-2027) y del instrumento NextGenerationEU (NGEU) de la UE para favorecer la recuperación provocada por la pandemia de la COVID-19, se han destinado a inversiones relacionadas con el clima y el medio ambiente.

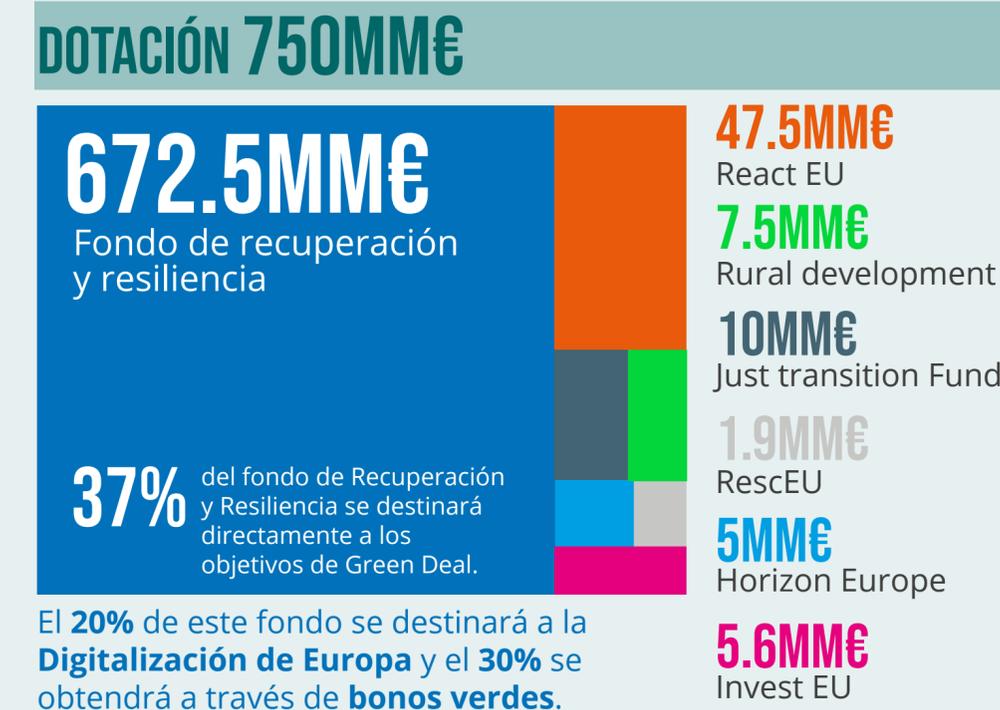
Además, como requisito para obtener los fondos europeos de recuperación NextGenerationEU, los diferentes países miembros de la UE deben dedicar al menos el 37% de la financiación que reciban del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (672.500 millones de euros) a inversiones y reformas que apoyen los objetivos climáticos del Pacto Verde Europea.

Es evidente que la transición hacia una economía climáticamente neutra no afectará a todas las regiones europeas por igual y en esa lucha por 'no dejar a nadie atrás' se ha definido un paquete económico para las regiones más afectadas o que parten de una peor situación en el ámbito ambiental y social: **100.000 millones de euros en el Mecanismo para una Transición Justa (JTF-Just Transition Fund)**. También desde el Programa InvestEU se movilizarán fondos para inversiones sostenibles y otros programas como LIFE o Horizon Europe impulsarán la innovación en el ámbito ambiental.

Figura 3. Fondos NextGenerationEU

NEXT GENERATION EU

Por una generación más digital y verde



Fuente: FI Group

DE ESPECIAL INTERÉS PARA EL SECTOR PÚBLICO



CONTRATACIÓN PÚBLICA ECOLÓGICA

El Pacto Verde llama a la acción a las diferentes autoridades públicas, incluidas las instituciones de la UE, para predicar con el ejemplo y asegurar que sus procedimientos de contratación respeten criterios ecológicos. En este sentido, la Comisión Europea propondrá legislación y orientaciones adicionales sobre la contratación pública ecológica.



RENOVACIÓN DE EDIFICIOS PÚBLICOS

Los edificios representan el 40% de la energía consumida. La construcción, utilización y renovación de edificios exige cantidades considerables de energía y recursos minerales. Por ello, para responder al doble desafío de la eficiencia energética y la asequibilidad, la UE y los Estados miembros deben emprender una «oleada de renovación» de edificios públicos y privados. Esta acción busca revitalizar el sector de la construcción y apoyar a las pymes y el empleo local.



IMPLANTACIÓN DE ESTACIONES PÚBLICAS DE RECARGA Y MEJORA DEL TRANSPORTE PÚBLICO

La UE debe intensificar la producción y utilización de combustibles alternativos y sostenibles para transporte. De aquí a 2025, se necesitarán aproximadamente 1 millón de estaciones públicas de recarga y repostaje para los 13 millones de vehículos de emisión cero y de baja emisión que se espera circulen por las carreteras europeas. La Comisión apoyará el despliegue de puntos públicos de recarga y repostaje donde persistan las lagunas, especialmente para viajes de larga distancia y en zonas con menor densidad de población, y lanzará lo antes posible una nueva petición de fondos al respecto.



INVERSIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE

Junto al Pacto Verde han de aumentar las inversiones sostenibles, tanto públicas como privadas, para llevar a cabo las reformas políticas que contribuirán a garantizar una tarificación eficaz del carbono en los diferentes sectores económicos.

ESPAÑA Y EL PACTO VERDE EUROPEO

España también está contribuyendo a toda esta transición verde mediante el desarrollo de diferentes marcos de actuación e instrumentos políticos y regulatorios desde los últimos dos años:



PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

Este Plan confirma el compromiso de España con la transformación de la economía de la UE para promover un futuro sostenible en línea con las **prioridades del Pacto Verde Europeo**, así como con la consecución de los objetivos del **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima**, el cual ha constituido la guía para el diseño de las reformas e inversiones del Plan relacionadas con la transición verde.

En su descripción de inversiones y reformas, el Plan de Recuperación incluye retos y objetivos específicamente dedicados a la **conservación y restauración de**

ecosistemas marinos y terrestres y su biodiversidad y a la preservación del litoral y los recursos hídricos, dotados en su conjunto con más de 3.700 millones de euros.

También incluye la realización de **reformas para alinear los Presupuestos Generales del Estado con los objetivos de descarbonización** y el cumplimiento del Pacto Verde Europeo.



INFORME DE PROGRESO 2021 Y ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

La Estrategia se articula en ocho retos país -siendo el segundo de ellos **'hacer frente a la emergencia climática y ambiental'**- que son analizados de forma pormenorizada a lo largo del documento, se presentan las prioridades de actuación necesarias para afrontar cada reto y se especifican las políticas públicas aceleradoras necesarias para tal fin.

La **'política aceleradora 2: Un país que respete los límites del Planeta'**, unido al hito que ha supuesto la

aprobación, el 13 de mayo de 2021, de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, establece el marco de actuación clave para avanzar en línea con los objetivos marcados en el Pacto Verde Europeo.

En el ámbito de la **protección de la biodiversidad y de los recursos hídricos**, se definirá un nuevo plan estratégico del patrimonio natural y la biodiversidad en coherencia con la Estrategia Europea y se abordará la reforma y actualización de la Ley de Aguas, además de la definición de la Estrategia del agua para la transición ecológica.



ESPAÑA 2050. FUNDAMENTOS Y PROPUESTAS PARA UNA ESTRATEGIA NACIONAL DE LARGO PLAZO

Este estudio propone 50 objetivos que nuestro país debería alcanzar de aquí a 2050, si quiere consolidarse como uno de los países más avanzados de Europa. Estos objetivos se agrupan en torno a nueve grandes desafíos de país, siendo el cuarto desafío *'convertirnos en una sociedad neutra en carbono, sostenible y resiliente al cambio climático'*.

Ante este desafío, España 2050 establece una serie de **objetivos climáticos y ambientales a alcanzar como país e invita al desarrollo de reformas profundas** y de iniciativas ambiciosas, en línea con el Acuerdo de París firmado en 2015 y el Pacto Verde Europeo.

Desde el **ámbito estratégico y regulatorio**, durante los años 2020 y 2021, **España ha avanzado de forma muy ambiciosa** en línea con las prioridades del Pacto Verde europeo a través de:

- La publicación de la [Estrategia España Circular 2030](#), la aprobación del [I Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023](#), así como la trasposición de Directivas europeas claves para posibilitar el cambio a través del [Proyecto de Ley de Residuos y Suelos Contaminados](#).

- La aprobación de la [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#), marco normativo que sitúa en el centro de la acción política de los próximos años la lucha contra el cambio climático fijando, con rango de ley, objetivos de reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) para el año 2030 y el compromiso con la neutralidad climática en el año 2050, 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 \(ELP 2050\)](#), que marca la senda para alcanzar la neutralidad climática a 2050.



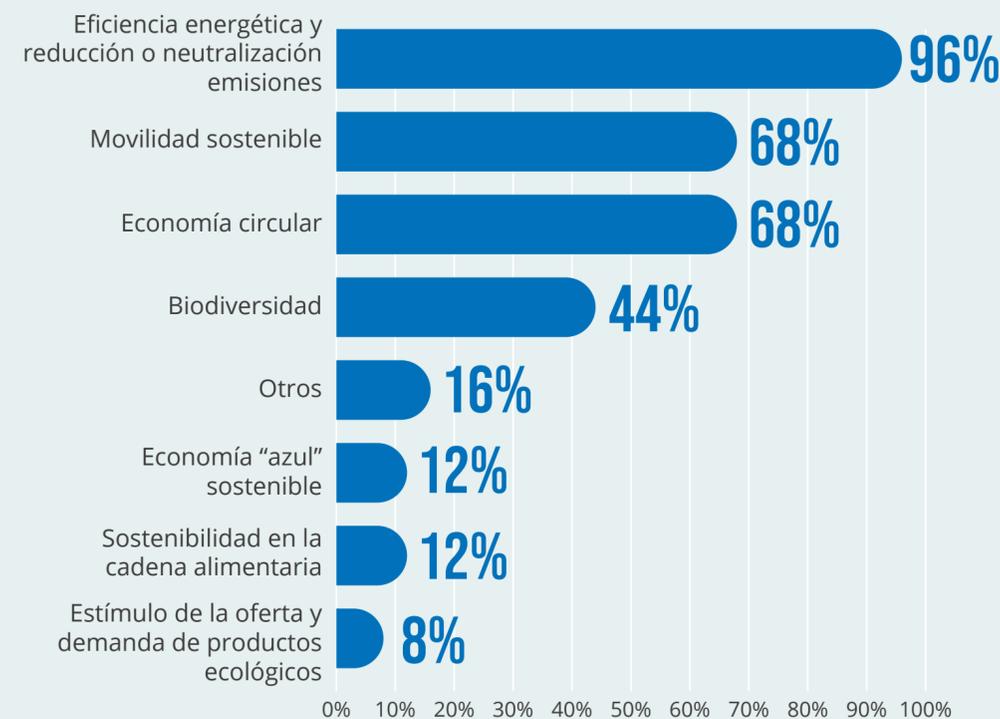
¿CÓMO IMPULSAN EL PACTO VERDE LAS EMPRESAS PÚBLICAS?

“ El 96% de las empresas públicas desarrollan medidas para la eficiencia energética y la reducción o neutralización de emisiones GEI.

Con todo este contexto, las empresas públicas en España vienen desarrollando desde los últimos meses **iniciativas destacadas que dan respuesta a las medidas implantadas por la Comisión Europea para lograr los objetivos del Pacto Verde Europeo**, como son el desarrollo de medidas para la eficiencia energética y la reducción o neutralización de emisiones (96% de las empresas), medidas de movilidad sostenible, medidas para favorecer la economía circular (68% de las empresas, respectivamente), medidas para la protección de la naturaleza y la biodiversidad, entre otras. En las últimas páginas de este informe, se pueden conocer diferentes iniciativas llevadas a cabo por las empresas públicas.

“ Contribuir a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es el principal motor para el desarrollo de estrategias e iniciativas ambientales en las empresas públicas

Figura 4.
Impulso del Pacto Verde desde las empresas públicas



Fuente: Forética

Son diferentes motivaciones las que empujan a las empresas públicas al desarrollo de iniciativas para luchar contra el cambio climático o la degradación ambiental, pero contribuir a la **Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible** y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es a día de hoy el principal motor para el desarrollo

Figura 5.
Motivaciones para apoyar las medidas del Pacto Verde



Fuente: Forética

de estrategias e iniciativas ambientales, manifestada por el 84% de las empresas públicas. Adaptarse y anticiparse a la creciente regulación también es un motor de actuación para las empresas, junto a la mitigación de posibles riesgos ambientales, entre algunos otros.

S

**LA GESTIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS DESDE LAS
EMPRESAS PÚBLICAS**



Los aspectos sociales del **enfoque ESG** están adquiriendo mayor protagonismo en las agendas de sostenibilidad como resultado, entre otros factores, de una mayor atención de los grupos de interés -especialmente por parte de reguladores e inversores- y del impacto socio-económico de la COVID-19 que ha sido un acelerador de muchos de los retos globales⁴ preexistentes a la pandemia.

Ante este contexto, **la protección y el respeto de los derechos humanos** por parte de empresas públicas y privadas está adquiriendo creciente relevancia y una mayor necesidad de acción. Los datos reflejan como aquellas empresas con un enfoque proactivo en la gestión de los derechos humanos obtienen **ventajas competitivas**⁵ entre las que encontramos:

- Asegurar las cadenas de valor
- Incrementar y mejorar la productividad
- Fortalecer la lealtad de clientes y consumidores
- Anticiparse a nuevas regulaciones en la materia
- Fidelizar y retener al talento humano
- Prevenir litigios o reducir costes financieros

Por tanto, las empresas tienen la **responsabilidad de respetar los derechos humanos** y al mismo tiempo, pueden obtener un retorno al integrar estos aspectos en su agenda, poniendo así a las personas en el centro de las decisiones y acelerando la acción en términos de sostenibilidad.

Abordar los derechos humanos desde las lentes de la sostenibilidad no solo aplica a **aspectos de la "S" social**, es decir, trabajo forzoso, trabajo infantil, salarios justos, diversidad, equidad e inclusión, libertad de asociación, salud y seguridad en el lugar de trabajo, entre otros. Por un lado, repercuten también sobre los **aspectos ambientales ("E")** ya que, por ejemplo, los impactos del cambio climático dañan el derecho a un medio ambiente sano o la sobreexplotación de los recursos naturales puede impactar negativamente en las comunidades locales. Por otro lado, los derechos humanos se vinculan con **aspectos de buen gobierno ("G")** puesto que fenómenos como la evasión fiscal, la corrupción o el fraude tienen un impacto negativo directo sobre los derechos humanos puesto que limita la capacidad del gobierno de destinar recursos a gasto público y ofrecer servicios públicos de calidad (i.e. educación, sanidad).



⁴ COVID-19 and its human rights dimensions. Naciones Unidas

⁵ Guía para CEOs sobre Derechos Humanos. WBCSD

⁶ Access to a healthy environment. Naciones Unidas

¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA LAS EMPRESAS PÚBLICAS ABORDAR LOS DERECHOS HUMANOS?

1 COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y LA ÉTICA EMPRESARIAL.

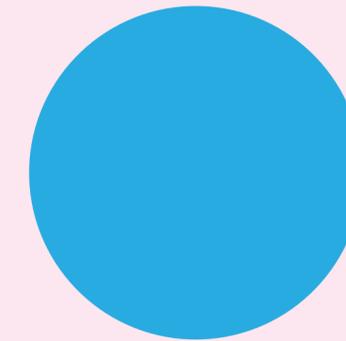
La protección y respeto de los derechos humanos está directamente relacionado con la gestión ética de las organizaciones. Las empresas con un compromiso claro por la sostenibilidad tendrán que integrar los derechos humanos en sus agendas al ser un elemento transversal que impacta a todo el enfoque ESG.

En el caso de las **empresas públicas**, esta aproximación es especialmente relevante ya que tienen la capacidad de contribuir a los Estados de Bienestar por el tipo de actividades que desempeñan y pueden impactar en derechos básicos (educación, sanidad, acceso al agua, etc.). Por otro lado, a través de la **contratación pública**, las empresas pueden apostar por la implementación de requisitos para promover el respeto de los derechos humanos por parte de sus proveedores. Este enfoque permite a su vez **liderar con el ejemplo**, pues si los compradores públicos implementan requisitos para que los proveedores respeten los derechos humanos, se incentiva al sector empresarial hacia el mismo objetivo.⁷

2 LLAMADA A LA ACCIÓN DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL Y NACIONAL.

Existen diversos instrumentos internacionales donde se hace referencia a la responsabilidad de las empresas públicas de proteger los derechos humanos. Por ejemplo, la [Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplica sobre empresas estatales; los [Principios Rectores de Naciones Unidas](#) hacen referencia a la responsabilidad de los Estados de proteger violaciones cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control; y los [Principios de Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas de la OCDE](#) están directamente vinculados con la [Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable](#), el documento de referencia internacional para la implantación de medidas de debida diligencia en las empresas.

El carácter voluntario de todos estos instrumentos ha supuesto algunas limitaciones a la hora de avanzar de manera efectiva. En cambio, las tendencias actuales muestran una **evolución hacia elementos de obligatoriedad**, donde las empresas quedan obligadas por ley a cumplir con el respeto de los derechos humanos.



Ejemplo de estas tendencias, tal y como hemos visto en el inicio del presente documento, es la nueva [iniciativa legislativa en debida diligencia en derechos humanos y medio ambiente](#), prevista que se apruebe en otoño de 2021 y que obligará a las empresas, tanto públicas como privadas, que se rijan por las leyes de los Estados Miembros establecidas en territorio europeo o que operen en el mercado interior, a establecer mecanismos de debida diligencia. Este hito supone un paso decisivo para avanzar en la gestión de los derechos humanos desde las empresas. De hecho, el 48% de las empresas públicas consultadas considera que estos desarrollos están contribuyendo a avanzar su agenda de derechos humanos y está sirviendo como impulso para llevar a cabo acciones que les permitan estar preparados ante futuras demandas.

⁷ *Impulsar el cambio a través de la contratación pública. Instituto Danés de Derechos Humanos*



Un nuevo paradigma en derechos humanos:

Aquellos países más avanzados en los procesos de debida diligencia en derechos humanos están consolidando la tendencia del *“smart mix”*^{8,9} donde se combinan instrumentos nacionales e internaciones con aquellos voluntarios y obligatorios. Este enfoque ya se contemplaba en los Principios Rectores de Naciones Unidas y reconoce el papel proactivo de los Estados en la promoción de los derechos humanos. La nueva iniciativa legislativa y el desarrollo de nuevas leyes nacionales en debida diligencia consolidan esta tendencia en nuestros días.

En el **contexto nacional**, el Gobierno de España aprobó en 2017 el [Plan de Empresas y Derechos Humanos](#) donde se reconoce, entre otras medidas, su vocación de sensibilización y promoción de los derechos humanos entre los actores empresariales, públicos y privados. Además, la [ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad](#), también de aplicación para determinadas empresas del sector público, incluye algunos requisitos vinculados al **reporte sobre derechos humanos** como son: los procedimientos de debida diligencia implementados, las denuncias por casos de vulneración de derechos humanos, y la promoción y cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT. Por último, la [Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público](#), reconoce la necesidad de incorporar criterios ESG en las compras públicas e incluye especificaciones sobre la promoción de los derechos humanos, y en concreto, sobre los derechos laborales.

Por tanto, las empresas públicas en España cuentan con diversos instrumentos que invitan a la integración de los derechos humanos en sus actividades y en sus acciones vinculadas a la sostenibilidad.

CRECIENTE DEMANDA DEL ENTORNO.

Las actuales tendencias en derechos humanos y empresas vienen determinadas, entre otros factores, por las crecientes demandas de los grupos de interés. Gobiernos, inversores, clientes y consumidores, ONG, medios de comunicación prestan cada vez mayor atención al impacto de las empresas en su entorno. Especialmente la **presión de los reguladores** anima a una mayor acción y ambición por parte de las empresas para abordar los riesgos en derechos humanos. Desde el ámbito europeo, además de la Iniciativa legislativa anteriormente citada, la Comisión Europea ha impulsado el desarrollo de una **taxonomía social**¹⁰ cuyo objetivo es aportar información comparable sobre el desempeño social de las empresas para guiar a los mercados financieros hacia aquellas actividades económicas más sostenibles. Este instrumento permitirá además mejorar la medición de la inversión social y avanzar hacia decisiones más informadas.

⁸ *Fulfilling the State Duty to Protect. Shift*

⁹ *Smart Mix in the Nordics. The Danish Institute for Human Rights*

¹⁰ *Draft Report by Subgroup 4: Social Taxonomy. Platform on Sustainable Finance*



Las **leyes nacionales** que muchos países europeos han aprobado recientemente muestran también ese impulso por parte del regulador.¹¹ En muchos casos estas leyes aplican al sector público y son reflejo de esa tendencia hacia la obligatoriedad en materia de derechos humanos y empresa. Por tanto, abordar los derechos humanos de forma proactiva es una **oportunidad para anticiparse** a posibles demandas de la iniciativa legislativa europea o ante una ley que pudiera desarrollarse en España.

¹¹ *Human Rights Due Diligence: the State of Play in Europe*

¹² *UK government modern slavery statement. UK Government*



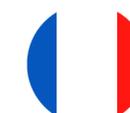
La **ley de Reino Unido de Esclavitud Moderna (2015)** obliga a las compañías a publicar un *annual statement* si tiene ventas superiores a 36 millones de dólares y si opera en el país con el objetivo de garantizar que sus cadenas de suministro están libres de casos de esclavitud moderna. El propio Gobierno publicó en 2020 su propio *statement*¹².



La **ley holandesa de Diligencia Debida sobre el Trabajo Infantil (2019)** obliga a que todas las empresas que entregan productos al mercado holandés, investiguen si el trabajo infantil está presente en sus cadenas de suministro y, en caso de presunción razonable, elaboren un plan de acción para combatirlo. La ley se aplica a todas las empresas (públicas o privadas) registradas en el país, así como a las empresas internacionales que envían productos a los Países Bajos al menos dos veces al año.



La **ley alemana sobre la debida diligencia corporativa en las cadenas de suministro (2021)** obliga a las empresas alemanas a identificar, mitigar y prevenir regularmente los riesgos asociados con sus propias actividades y las de sus filiales, proveedores y subcontratistas, con quienes tienen una relación contractual establecida. Si una empresa elude sus obligaciones, se impondrán multas y sanciones significativas contra ella de hasta el 10% de la facturación anual.

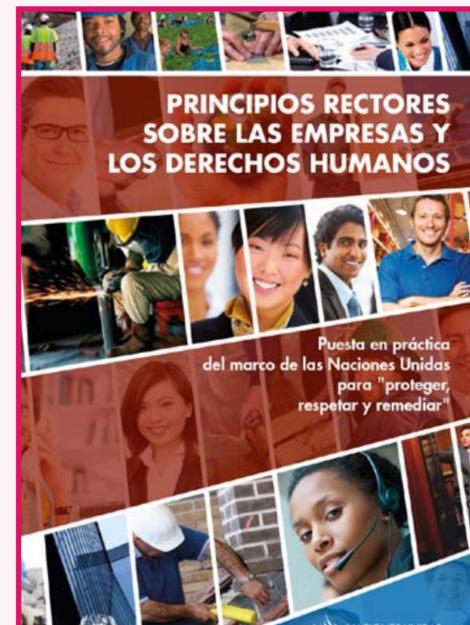


La **ley francesa sobre el deber de vigilancia de las transnacionales (2017)** define el “deber de vigilancia” de las compañías para que identifiquen y prevengan la vulneración de los derechos humanos y el impacto ambiental en sus actividades y de las compañías que trabajen en su nombre. Esta ley es de aplicación para grandes empresas francesas que deberán publicar un informe anual en el que analicen cómo se gestionan estos riesgos que pueden impactar en las personas y en el medio ambiente.

SUPERANDO LOS RETOS Y AUMENTANDO LA ACCIÓN

A pesar de los avances en los últimos años en materia de derechos humanos y empresa, todavía queda un **largo camino por recorrer** para hacer efectivos su protección y respecto. Así lo pone de relieve el Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresa de Naciones Unidas que, con motivo del **10º Aniversario de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos**, publicó en junio de 2021 un informe de progreso donde señalan las barreras que quedan por superar para integrar estos asuntos de forma más estratégica y central en las agendas de las empresas. A su vez reconocía que desde su aprobación en 2011, los Principios Rectores han servido para avanzar y ampliar el discurso sobre la responsabilidad de las empresas de proteger los derechos humanos a nivel global.¹³

En el caso de las **empresas públicas**, encontramos diferentes **obstáculos que dificultan los avances** en la gestión de los derechos humanos. Para algunas empresas, los riesgos en derechos humanos no son considerados como relevantes para la organización y, por tanto, no se están integrando en las estrategias empresariales. En concreto, el 37% de las empresas públicas encuestadas considera que existen **otras prioridades más inmediatas** lo que hace que no se destinen los esfuerzos necesarios. Mientras, algunas empresas consideran que la escasa **concienciación interna y la falta de conocimiento** sobre estos temas, 22% y 19% respectivamente, son un freno para desarrollar



Los **Principios Rectores de Naciones Unidas**, más conocidos popularmente como los Principios Ruggie, son un instrumento internacional –y voluntariado– que establece el marco de **“Proteger, Respetar y Remediar”** por el cual: los Estados deben proteger los derechos humanos, las empresas deberían respetarlos y las víctimas tienen derecho a acceder a mecanismos de reparación.

En lo que respecta a las **empresas públicas**, los Principios Rectores reconoce que “[...] los Estados deben adoptar medidas adicionales de protección contra las violaciones de derechos humanos cometidas por empresas de su propiedad o bajo su control, o que reciban importantes apoyos y servicios de organismos estatales”. Esto supone **una llamada a la acción** de las empresas públicas para desarrollar mecanismos de protección de los derechos humanos.

acciones más ambiciosas en materia de derechos humanos.

Por otro lado, el 19% de las empresas encuestadas percibe que los derechos humanos no son relevantes para su sector y que, por ello, no tienen que poner mayores esfuerzos en gestionar los potenciales riesgos que pudieran darse. Además, otras empresas consideran que al operar exclusivamente en España no están expuestos a este tipo de riesgos.

Por todo ello, **pasar del compromiso a la acción** es fundamental para lograr avances reales en la gestión de los derechos humanos de las empresas.

¹³ *Guiding Principles on Business and Human Rights at 10: Taking stock of the first decade.* OHCHR

82%

de las empresas públicas cuenta con un **compromiso público** de respeto y/o promoción de los derechos humanos

33%

de las empresas públicas consideran los derechos humanos como un aspecto destacado dentro de su plan de sostenibilidad

30%

de las empresas cuenta con una Política específica de derechos humanos

26%

de las empresas públicas han ofrecido formación a sus empleados en este ámbito

Avanzar la agenda de derechos humanos supone establecer objetivos más ambiciosos y aplicar un enfoque centrado en resultados y no tanto en los procedimientos. Contar con una **hoja de ruta clara y transparente** permitiría a las empresas públicas avanzar en una gestión proactiva de los derechos humanos. Este itinerario implica¹⁴:

- **Identificar y comprender el punto de partida** de la organización sin subestimar los avances logrados hasta la fecha, lo que supone conocer áreas de mejora y contar con la información necesaria para el diseño de la hoja de ruta.
- **Definir hacia dónde queremos ir como organización**, cuáles son los objetivos de la empresa a la hora de abordar los derechos humanos desde las lentes de la sostenibilidad y establecer indicadores que permitan medir los avances.

“ El 19% de las empresas públicas evalúan los riesgos en derechos humanos y cuentan con mecanismos de reclamación y control.

- **Establecer prioridades** a partir de la identificación de los asuntos más críticos para la empresa. La gestión de los impactos en derechos humanos será un proceso imperfecto que requiere de un ejercicio de priorización para abordar aquellos temas que requieren de una acción urgente.

Para hacer esa hoja de ruta una realidad, el **procedimiento de debida diligencia**¹⁵ será la guía de referencia, lo que supone la identificación, prevención y mitigación de los impactos

negativos (reales y potenciales) sobre los derechos humanos. Esta identificación permitirá ofrecer una respuesta por parte de las empresas ante esos riesgos, a la vez que implica establecer un sistema de gestión interno en la organización. En definitiva, supone ir más allá del *reporting* y pasar a la acción, tomar medidas ante los retos (cese, prevención y mitigación) y comunicar los esfuerzos emprendidos para responder a esos riesgos. Por ello, será clave contar con mecanismos de reparación que subsanen los daños causados a las víctimas.

¹⁴ Enlace al documento del CIS

¹⁵ *Guía de la OCDE de debida diligencia para una Conducta Empresarial Responsable*. OCDE

“ El 63% de las empresas públicas han establecido alianzas con otras organizaciones para impulsar los temas de derechos humanos.

Para que el proceso de debida diligencia sea exitoso será preciso, por un lado, **involucrar a los grupos de interés más relevantes y generar alianzas** tanto dentro (empleados, proveedores) como fuera de la organización (clientes, usuarios, consumidores, sociedad, otras organizaciones).

Por otro lado, tener un **enfoque de mejora continua** que permita reformular las distintas medidas y dar respuesta a otros nuevos riesgos será clave para garantizar el éxito de la gestión de los derechos humanos desde las empresas públicas.

En definitiva, la debida diligencia se convierte en el instrumento clave para las empresas a la hora de **abordar sus impactos en los derechos humanos**. Un enfoque integrado en la estrategia supone

una oportunidad para todas las organizaciones, con independencia de su sector de actividad y su tamaño, además de contribuir a su competitividad y poder anticiparse ante este nuevo contexto de crecientes demandas en este ámbito.

Al mismo tiempo, el enfoque basado en derechos humanos es una **palanca para la recuperación** post pandemia¹⁶ y las empresas públicas tienen una gran responsabilidad como proveedores de servicios públicos y por su contribución al Estado de Bienestar. Además, es una oportunidad para reforzar su transparencia y gestión responsable hacia la ciudadanía.

En definitiva, una empresa comprometida con la **sostenibilidad desde el enfoque ESG** tiene la responsabilidad de abordar sus riesgos en derechos humanos y gestionar sus potenciales impactos sobre las personas.

¹⁶ *Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient*



G

**PROMOCIÓN DE UNA
GOBERNANZA SOSTENIBLE EN
LAS EMPRESAS PÚBLICAS**

EL AUGE DE LA SOSTENIBILIDAD: UNA NUEVA GOBERNANZA DE LAS ORGANIZACIONES

“De la gobernanza a la **G**obernanza: El auge de la sostenibilidad a nivel global exige una nueva Gobernanza de las organizaciones, en la que la sostenibilidad pase a ser un elemento fundamental en la estrategia, toma de decisiones y en el que se den respuesta a las necesidades, intereses y expectativas de todos los grupos de interés.

Ante una nueva situación en la que los gobiernos apuestan por la sostenibilidad en sus políticas públicas, en la que los inversores demandan un mejor desempeño de la sostenibilidad en las empresas y en la que el regulador aumenta las “exigencias sostenibles” a las empresas, el asegurar una **Gobernanza Sostenible se convierte en un aspecto fundamental para la preservación del valor y supervivencia de las empresas a largo plazo.**

La necesidad de asegurar que los **máximos órganos de gobierno de las organizaciones tengan entre sus prioridades la sostenibilidad** crece a medida que las exigencias normativas relacionadas con los aspectos ESG aumentan y los mercados apuestan por un desarrollo sostenible. La responsabilidad por parte de los consejeros de los **estados de información no financiera**, la futura iniciativa normativa relacionada con la **gobernanza sostenible de las organizaciones** o las **sanciones** a las que se podrán enfrentar los consejos de administración en el caso de que se vulneren los derechos humanos, son algunos ejemplos de la **importancia que tiene para las organizaciones el garantizar un modelo de gobernanza sostenible.**

Por su parte, las empresas públicas están sujetas a un mayor escrutinio por parte de la sociedad, los gobiernos y los reguladores, al ser creadas con el **propósito de responder a las necesidades de la sociedad y tener como “accionista final” a los propios ciudadanos y la sociedad civil.**

Todo este contexto impulsa la necesidad de promover una **gobernanza sostenible en las empresas públicas** que sea equiparable a las medidas que está adoptando el sector privado.

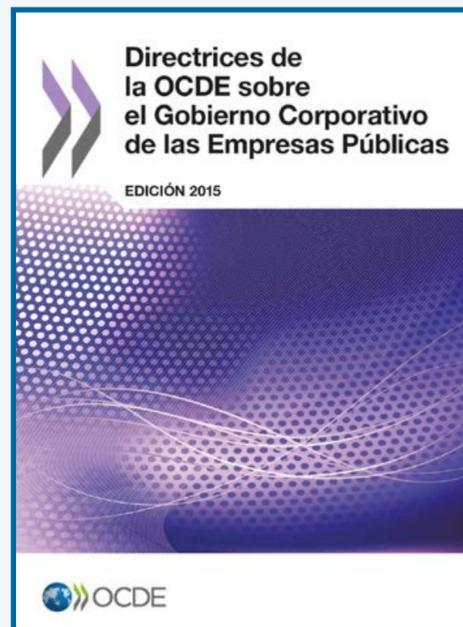


¿CÓMO PROMOVER UNA GOBERNANZA SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS?



HERRAMIENTAS EMPRESARIALES DE REFERENCIA

En la actualidad existen diferentes herramientas empresariales en materia de buena gobernanza que pueden servir de guía e inspiración al sector público empresarial para promover un modelo de gobernanza sostenible en sus organizaciones. Repasaremos a continuación algunas destacadas:

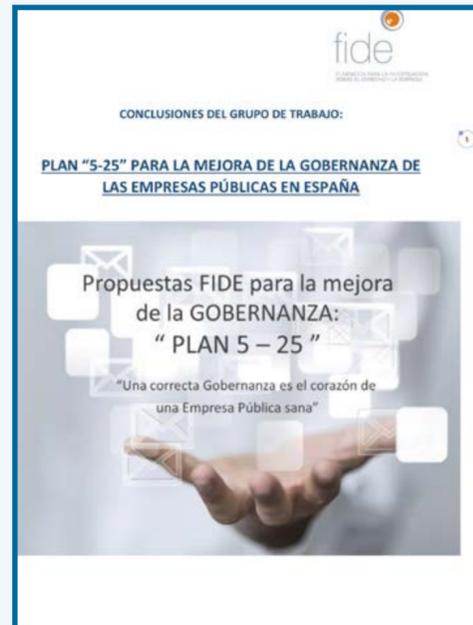


LAS DIRECTRICES DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS

A nivel internacional, la OCDE cuenta con las [Directrices sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas](#)¹⁷, cuyo objetivo es mejorar la forma en la que las empresas públicas ejercen su labor de cara a la sociedad. Para ello, cuenta con una serie de recomendaciones y medidas para fortalecer los procesos de transparencia, la elaboración de auditorías y para asegurar la gestión de los conflictos de interés, entre otros. Además, las directrices establecen que, tal y como ocurre con las empresas privadas, sean también **consejeros independientes y comités/comisiones especializadas** (auditoría, riesgos, nombramientos y retribuciones y ahora sostenibilidad) quienes supervisen la actividad de la organización y aseguren la imparcialidad en cualquier proceso.

En este sentido, la OCDE insta a las empresas públicas a continuar avanzando en la **madurez de sus modelos de gobernanza**, equiparando la estructura, procesos y políticas a las prácticas seguidas por el sector privado.

¹⁷ Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas



GRUPO DE TRABAJO DE FUNDACIÓN FIDE: LA MEJORA DE GOBERNANZA DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN ESPAÑA

Fundación FIDE, a través del Grupo de Trabajo sobre ‘La mejora de la gobernanza en las empresas públicas en España’¹⁸ elaboró un diagnóstico sobre la situación de las empresas públicas en España y, utilizando como una de sus fuentes las Directrices de la OCDE, propuso una serie de ámbitos de actuación sobre los que las empresas podrían trabajar para mejorar sus modelos de gobernanza:

1) Proceso de selección de consejeros: mecanismos de selección de idoneidad basados en mérito y competencias, entre las que cada vez se demanda más conocimientos y/o experiencia previa en materia de sostenibilidad.

2) Buen Gobierno y transparencia: puesta en marcha de los mecanismos necesarios que permitan asegurar la ética y la integridad en la organización, e implementar los mismos estándares de gestión y gobernanza que las empresas cotizadas.

3) Consejos de administración: promoción de una visión a largo plazo en las organizaciones partiendo del consejo; fomento de la diversidad de pensamiento en el consejo de administración para mejorar el proceso de toma de decisiones; presencia de consejeros independientes que aseguren la presencia de determinadas competencias, la imparcialidad en los procesos y eviten la aparición de conflictos de interés; y creación de comités/comisiones (tal y como ocurre en las empresas privadas) formados por consejeros independientes que supervisen determinados temas, tales como el proceso de nombramientos de los consejeros, la gestión de riesgos o la actividad sostenible de la organización.



EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LA CNMV

El Código de Buen Gobierno de la CNMV para sociedades cotizadas establece una serie de **recomendaciones para asegurar el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno de las organizaciones** y, aunque tiene un especial foco en las sociedades cotizadas, puede servir de orientación a la hora de identificar mejores prácticas en gobernanza¹⁹. En su renovada versión de 2020, la sostenibilidad adquiere un papel

destacado entre sus recomendaciones. El Código recomienda tener en cuenta los **riesgos derivados de la sostenibilidad** a la hora de analizar los riesgos de las compañías, además de la creación de una comisión de sostenibilidad que vele por la correcta gestión de los aspectos ESG, entre otras cuestiones. Durante el año 2020 el Grupo de ‘Acción Sostenibilidad y RSE’ en las Empresas Públicas abordó la gestión de los **riesgos de la sostenibilidad por parte del sector público empresarial**.

¹⁸ Plan 5 - 25: Propuestas de FIDE para la mejora de la Gobernanza

¹⁹ Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, Revisión de junio de 2020

EL CAMINO HACIA LA GOBERNANZA SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Figura 6.
Principales aspectos relacionados con la sostenibilidad del Código de Buen Gobierno de la CNMV de 2020.



Fuente: CNMV

LA IMPORTANCIA DE UNA INFRAESTRUCTURA DE GESTIÓN SOSTENIBLE

Dada la delimitación y naturaleza de las empresas públicas estatales, pueden existir mayores barreras a la hora de estructurar un modelo de gobernanza sostenible. Realidades como el proceso

de selección de los consejeros, la rotación política de altos cargos y/o la ausencia de consejeros independientes, suponen **mayores retos para la gestión de la sostenibilidad a largo plazo.**

Para superar estos retos y asegurar que la estrategia de sostenibilidad de la organización sea mantenida al margen de cambios políticos u organizativos, las empresas deberán valorar la

posibilidad de **apostar por una infraestructura de gestión** que asegure la continuidad de las prioridades ESG o de sostenibilidad de la organización. Esta infraestructura de gestión facilitará el despliegue de una serie de herramientas y procedimientos que permitan gobernar y gestionar los procesos de la organización de manera sostenible, a la par que se asegura la integridad en los mismos y se reducen los conflictos de intereses.

La **SGE 21 de Forética** es un ejemplo de herramienta que permite **integrar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en todo tipo de organizaciones**, independientemente de su naturaleza y tamaño. La norma se divide en nueve áreas de gestión y, concretamente, el área de "Gobierno de la organización", recoge todas aquellas iniciativas que sirven para asegurar la gobernanza

sostenible de la organización, como pueden ser el código de ética y/o conducta para empleados, la política de sostenibilidad/RSC, la gestión de los grupos de interés o el reporte de información no financiera y/o de sostenibilidad.

En este sentido, las empresas que conforman el Grupo de Acción apuestan de manera clara por contar con prácticas que aseguren

la **buena gobernanza y la integridad en la organización**, destacando la implementación de un código ético y/o de conducta (96% de las empresas), el reporte de desempeño extra financiero y financiero a sus grupos de interés (88%), mecanismos y procedimientos que permiten hacer frente al fraude y la corrupción (80%), entre otros.

Figura 9.
Áreas de gestión de la Norma SGE 21 de Forética



Fuente: Forética

Figura 10.
Prácticas de buena gobernanza e integridad en las empresas públicas



Fuente: Forética

LA GOBERNANZA Y GESTIÓN DE LOS ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD

“En más del 50% de las empresas públicas del Grupo de Acción la gestión de la sostenibilidad es una de las facultades, competencias y funciones del Consejo de Administración.

En la actualidad, la “normativa internacional sostenible” exige una mayor involucración de los altos cargos en todo lo relativo a la gestión de los aspectos extra financieros o de sostenibilidad. Ejemplos de ello, son el [Plan de Finanzas Sostenibles de la Comisión Europea](#), la Directiva de Información no financiera y diversidad (con su propuesta de revisión de directiva bajo el nombre de [CSRD](#)) o la iniciativa legislativa sobre [gobernanza sostenible de las organizaciones](#) de la UE, que verá la luz próximamente.

En este sentido, en **más del 50%** de las empresas públicas del Grupo de Acción la **gestión de la sostenibilidad es una de las facultades, competencias y funciones del Consejo de Administración**. Además, más del 45% de las empresas públicas promueve el conocimiento y la gestión de los aspectos de sostenibilidad en el consejo de administración o similar, bien a través de la selección de consejeros con competencias concretas en aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (el 16% de las empresas), o a través del desarrollo de formaciones concretas en esta materia (el 32% de las empresas).

Figura 7.
Gobernanza y gestión de los aspectos ESG en las organizaciones.



Fuente: Forética



Asimismo, las empresas pueden apostar por la aparición de **competencias ESG o de sostenibilidad en tres niveles fundamentalmente**, que van desde el Consejo de Administración de la organización hasta los equipos técnicos encargados de la gestión de la sostenibilidad. Estos niveles de competencias son analizados en profundidad en el estudio de Forética [“Hacia la nueva Gobernanza ESG: Consejos de Administración Sostenible”](#).

En este sentido, **las empresas públicas del Grupo de Acción cuentan con diferentes modelos para ubicar la responsabilidad sobre los aspectos de sostenibilidad en la organización**. Por lo general, hay empresas que ubican estos asuntos en alguna comisión delegada del Consejo de Administración, hay empresas que cuentan con una comisión específica de sostenibilidad y hay otras que crean grupos de trabajo concretos que supervisen estos aspectos. De esta forma, el 44% de las empresas del Grupo de Acción apuestan por la creación de grupos de trabajo transversales y multidisciplinares para la gestión de los aspectos ESG, seguido por el 32% de las empresas que han adoptado las buenas prácticas de la CNMV, creando una comisión/comité específico que supervise la actividad sostenible de la organización. Un 28% de las empresas del grupo asigna la supervisión y gobernanza de la sostenibilidad a otras comisiones y comités preexistentes y un 16% directamente al consejo de administración.

CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS



TRANSPARENCIA
LEY DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD
LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO
ÍNDICE DE TRANSPARENCIA EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

ESG
PACTO VERDE EUROPEO
DERECHOS HUMANOS
GOBERNANZA SOSTENIBLE

2018

2019

2020

2021

**CONTRIBUCIÓN A LA
AGENDA 2030 Y ODS**

ESG
ECONOMÍA CIRCULAR
VOLUNTARIADO CORPORATIVO EN
IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS NO FINANCIEROS



Fuente: Forética

EL COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS





ADIF - PROGRAMA LIDERA

El programa Lidera es una acción de mentorización que se realiza desde 2019 con la colaboración de la Real Academia de Ingeniería en la que profesionales con puestos de responsabilidad en la compañía comparten su experiencia y asesoran con un plan de acción a mujeres que acaban de incorporarse a la empresa. La primera edición se dirigió a empleadas de carreras STEM, áreas donde la brecha de género es mayor. La segunda edición se abrió la participación como mentorizada a cualquier empleada con una antigüedad inferior a tres años en la empresa. En el proyecto han participado 118 empleados entre los que se encuentran las presidentas de Adif y Adif AV y miembros de la alta dirección. Adif y Adif AV cuentan con una plantilla de 12.084 empleados donde menos del 15% son mujeres, en el caso de los puestos directivos la representatividad de género es un poco más alta alcanzando el 23%. Como empresa pública tenemos una responsabilidad especial a la hora de liderar los cambios necesarios, y estamos trabajando de manera decidida para avanzar, colocando la igualdad de género dentro de las prioridades en el ámbito de la gestión de personas, la cultura corporativa y el compromiso social.



ICO - MODELO DE COLABORACIÓN PÚBLICO PRIVADA DEL ICO

Alianzas para lograr los objetivos: Las líneas de avales ICO COVID-19 han sido un ejercicio sin precedentes en la historia reciente de España de colaboración público privada que ha consolidado un modelo innovador de trabajo conjunto, alianzas y generación de sinergias, para la puesta en práctica de instrumentos de política económica y que ha permitido mantener la cadena de pagos entre las empresas, sus proveedores, acreedores, clientes y trabajadores.

Hasta la fecha, a través de estas líneas, se han movilizado más de 130.000 millones de € de financiación avalada en más de 1.120.000 operaciones dirigidas al tejido productivo, de las que más del 98% han sido suscritas por pymes y autónomos, en prácticamente todos los sectores de actividad. Esto ha permitido mantener la actividad y minimizar el impacto social, económico y en términos de desempleo, provocado por la crisis sanitaria, y sentar las bases de la recuperación económica durante este 2021.

Este rápido despliegue ha sido posible gracias al expertise y la infraestructura existente basada en un modelo que permite aunar esfuerzos y recursos ICO con actores del sector financiero y sector productivo. Además, hay que destacar el esfuerzo y dedicación de los profesionales que conforman el Grupo ICO, los autónomos, pymes y empresas, la positiva contribución de la capilaridad de la banca comercial que ha permitido llegar a todos los sectores y territorios y la capacidad de anticipación de las medidas adoptadas a iniciativa del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

En este año en el que ICO conmemora su 50 aniversario bajo el lema "Trabajamos juntos mirando al futuro", desde el ICO somos conscientes de que solo desde el impulso y contribución común será posible la transformación del modelo de crecimiento económico y el tejido empresarial para que sea más sostenible, digital, competitivo e inclusivo social y territorialmente, a través de la generación de empleo de calidad y de nuevas oportunidades para todos, sin dejar a nadie atrás.



AENA - COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Dando un paso más en su compromiso con el medio ambiente, Aena crea la Comisión de Sostenibilidad, incorporando estos asuntos al más alto nivel de la Compañía. De esta manera, Aena fortalece su liderazgo en la consecución de un transporte aéreo más sostenible, priorizando el cuidado del entorno medioambiental y llevándolo a estar presente como un elemento de primer orden en la toma de decisiones de la Organización.

La Comisión, integrada por tres consejeros independientes, incluye, entre otras funciones, supervisar el Plan de Acción Climática de la Compañía 2021-2030: 'Rumbo cero emisiones', que sienta las bases de la Compañía para conseguir la neutralidad de carbono en 2026 y alcanzar 0 emisiones netas (Net Zero Carbon) en 2040.

Asimismo, con este Plan se persigue impulsar la reducción de emisiones más allá de las asociadas a la actividad directa, actuando también como tractor hacia una aviación libre de emisiones.



AQUAVALL - YO ELIJO AGUA DEL GRIFO, YO ELIJO PLANETA. #AQUAMOVIL

El agua como derecho humano y ODS 6, necesita visibilizarse para poner en valor lo esencial. Bajo los hastag #Yoelijoaguadelgrifo #Yoelijoplaneta, la entidad pública del agua ha firmado convenios de colaboración con entidades para promocionar el agua del grifo

como sana y segura <https://aquavall.es/aquavall-en-la-sociedad/>

Nuestro #aquamovil está presente en eventos deportivos, actividades de asociaciones, centro de vacunación, ferias y fiestas. siempre con todas las medidas de seguridad que los tiempos de pandemia han obligado a tomar. La pandemia ha puesto aún más en valor del agua como derecho humano, de ahí la importancia de visibilizarlo.



CESCE - PROYECTO CESCE EMISIONES CERO

Continuando su compromiso con el Medio Ambiente y con el objetivo de contribuir al cumplimiento del ODS 13 de Naciones Unidas, CESCE desarrolla el proyecto denominado “CESCE emisiones cero”, en cuyo marco de acción se ha medido la huella de carbono CO2 generada por la compañía, comprobándose su reducción a lo largo de varios años.

Esta reducción es fruto de una política de eficiencia energética y medioambiental, confirmada con las certificaciones medioambientales y energéticas ISO 14.001 e ISO 50.001, mediante la implementación de sucesivas medidas internas, como es el uso de electricidad 100% procedente de energías renovables, la sustitución de los vehículos de la compañía por vehículos ecoeficientes, la implantación de paneles fotovoltaicos en la sede corporativa con una generación de potencia máxima de 15000 kilovatios al año, entre otras medidas. Cuenta igualmente con la Certificación Breeam de la sede corporativa de CESCE, que evalúa la sostenibilidad del edificio.

Fruto de todas estas iniciativas de reducción de la huella de carbono, en 2020 la Oficina Española del Cambio Climático (OECC) otorgó a CESCE un triple sello: los sellos de Calculo, Reduzco y Compenso. En el proyecto, se ha calculado la huella de carbono generada en los años 2016, 2017, 2018 y 2019, consiguiendo los correspondientes sellos. También se ha comprobado una reducción efectiva de las emisiones, pasando de 438,06 Tm de CO2 generadas en 2016 a 223,5 Tm en 2019, por el cual han obtenido el Sello Reduzco 2019.

A ello se añade que CESCE adquirió derechos de absorción de CO2 del proyecto de repoblación con plantas autóctonas, certificado por la OECC “Absorbemos CO2 en Ejulve” para compensar su Huella de carbono de 2019, obteniendo el sello Compenso 2019. Se trata de un proyecto con un impacto no solo ambiental sino también social, pues la reforestación en zonas rurales y despobladas fomenta la creación de empleo.

En 2021, tras medir de nuevo la huella, se encuentran a la espera de la confirmación de la OECC de los sellos de Calcula y Reduce de 2020, y tienen prevista la continuación de la compensación de la huella de carbono en el proyecto de Ejulve.



CORREOS - DONACIÓN DEL CONTENIDO DE ENVÍOS ABANDONADOS

En noviembre de 2019, Correos lanzó un proyecto piloto en el Centro de Tratamiento Postal de Madrid, para donar el contenido de los envíos de paquetería NO POSTAL, una vez son considerados como abandonados (Art. 44 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del Contrato del transporte terrestre de mercancías).

Esta iniciativa se lleva a cabo con la plataforma Globechain. El procedimiento es el siguiente:

- Declaración del envío abandonado.
- Constitución de un Comité, presente el día de la apertura de los envíos, que realiza el tratamiento y clasificación de artículos por

lotes (hogar, deporte, educación, etc.).

- Publicación en la plataforma de fotos de cada lote y una descripción del contenido.
- Las ONG interesadas solicitan el lote junto con la información del proyecto al que van a destinarlo.
- Según unos criterios de valoración, se asigna el material y se acuerda la recogida con la ONG.

Tras el piloto, en marzo de 2021, se extendió a otras diez localizaciones.

Este proyecto aporta los siguientes beneficios:

- Promueve la economía circular (ODS 12 y 13).
- Atiende a fines sociales, contribuyendo al desarrollo de proyectos (ODS 1 y 10).
- Refuerza las alianzas con ONG (ODS 17).



EMASESA - II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMASESA

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de EMASESA fue aprobado por la Comisión de Igualdad de la empresa el 12 de enero de 2021, con una vigencia de 4 años.

Para su elaboración se consideró la Evaluación del I Plan de Igualdad y el Diagnóstico de situación y se contó con la participación de todo el personal de la empresa y con la RLT. El 28 de enero se inscribe el II Plan de Igualdad de EMASESA en el Registro oficial del Ministerio de Trabajo, siendo una de las primeras empresas en Andalucía en presentar un Plan de Igualdad con respecto a la nueva regulación (Real Decreto 901/2020), que entraba en vigor ese mismo mes.

Este nuevo Plan contiene 10 ejes, 9 regulados en la normativa y uno nuevo que se ha incluido en materia de Sensibilización, ya que

es esencial sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad como paso previo a la consecución de cualquier objetivo. Los 10 ejes del plan:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Sensibilización.

ENAIRe



ENAIRe - MÁSTER EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE NAVEGACIÓN AÉREA DE ENAIRe EN COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES

ENAIRe ha suscrito un Convenio de Colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) para la organización del Máster en Gestión de Servicios de Navegación Aérea (MGSNA), que se unen al partenariado existente con la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), completando el proceso de creación de una titulación propia de postgrado única en el mundo, en el que participarán alumnos de Uruguay, Costa Rica y Cuba.

El Máster está destinado a profesionales de la aviación y de la gestión empresarial, estableciendo una alianza estratégica (ODS 17) con dos universidades de prestigio, que son garantía de calidad, lo que supone una apuesta por la alta capacitación, teniendo muy en cuenta las competencias digitales y el impulso de la movilidad sostenible (ODS 13) como base para el despegue del sector de la aviación.

ENAIRe refuerza su compromiso con los ODS de la Agenda 2030 y la protección de los derechos humanos, contribuyendo al ODS 4 Educación de Calidad, asegurando el acceso igualitario de los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad y ayudando a aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

enresa



ENRESA - SEGUNDA VIDA PARA EQUIPOS DE OFIMÁTICA

Enresa y la Fundación de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), firmaron en el mes de julio, un acuerdo para la donación de 92 equipos de ofimática usados dentro del programa Digitalización Sostenible, que la fundación desarrolla para reducir la brecha digital, en el marco del proyecto Empresas que Ayudan puesto en marcha al inicio de la pandemia.

El objetivo de esta donación y del proyecto de Digitalización Sostenible es fomentar, de este

modo, el acceso universal a la tecnología y contribuir al desarrollo de la economía circular a través de la reutilización de los aparatos eléctricos y electrónicos generando nuevas oportunidades para personas en riesgo de exclusión.

Con esta donación solidaria, Enresa cumple con parte de los objetivos fijados en su Plan de Responsabilidad Social Corporativa y, en consonancia, con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que figuran en la Agenda 2030, como la reducción de residuos, la protección del Medio Ambiente o la reducción de la brecha digital.




ENUSA - PROYECTO TEKURA PARA LA REHABILITACIÓN DEL ESPACIO NATURAL DE ANTIGUAS EXPLOTACIONES MINERAS

Desde el año 2001 ENUSA lleva a cabo la restauración de las antiguas explotaciones mineras de uranio que estuvieron en funcionamiento desde 1972 al año 2000 en Saelices el Chico (Salamanca). El objetivo de esta restauración es recuperar el espacio natural para tratar de devolverlo a su estado original, con unas condiciones medioambientales y radiológicas lo más similares posibles a las de antes de la explotación minera.

Para solucionar el problema de la generación de las aguas ácidas en la mina, ENUSA

desarrolló un proyecto de I+D, denominado proyecto TEKURA, consistente en la fabricación de suelos artificiales (tecnosoles) a partir de residuos inertes, en colaboración con el CIEMAT, EMGRISA y la Universidad de Santiago de Compostela y cofinanciado por el Centro de Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI).

En 2020 se dio por finalizada la aplicación de tecnosoles, habiendo extendido un total de 45.270 toneladas. No obstante, los buenos resultados conseguidos han determinado que el Proyecto TEKURA vaya a tener continuidad en los próximos años en un segundo proyecto de I+D denominado MINETRA. Con esta iniciativa, ENUSA apuesta por la innovación, situándose a la vanguardia de las tecnologías de regeneración de suelos contaminados y de la gestión de residuos.




GIAHSA - SUMINISTRO DE DOS PUNTOS LIMPIOS MÓVILES EN EL ÁMBITO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DE LA PROVINCIA DE HUELVA (MAS)

GIAHSA, como empresa instrumental de la MAS, recientemente ha adquirido dos puntos limpios móviles, los cuales complementan la red de puntos fijos preexistente, con objeto de acercar al usuario infraestructura específica donde depositar ciertos residuos que por sus características no deben ser depositados en contenedores de la vía pública. De esta manera facilitamos el hábito al usuario, minimizamos la presencia de elementos impropios en dichos contenedores, reduciéndose así la contaminación cruzada, aumentando las tasas de reciclaje y favoreciéndose además el empleo verde.

Tal iniciativa ya se ha puesto en marcha en la zona Costa y se hará extensiva al resto del ámbito de la MAS en los próximos meses. El usuario podrá depositar de forma diferenciada en el punto limpio móvil residuos tales como textiles, pequeños electrodomésticos, material informático, teléfonos móviles, aceites de cocina, aceites de motor, baterías de automoción, chatarra, radiografías, fotografías, tubos fluorescentes, bombillas de bajo consumo, pilas botón y alcalinas, cables y cargadores, cartuchos de impresora, juguetes, pelotas, etc.

Desde hace bastante tiempo, GIAHSA cuenta con un servicio específico para recogida y transporte hasta sus puntos limpios fijos de residuos voluminosos (enseres, podas y grandes electrodomésticos), los cuales no pueden ser depositados en puntos limpios móviles debido a sus dimensiones.



TRAGSA - ACONDICIONAMIENTO DEL EDIFICIO DE USO ADMINISTRATIVO SITO EN LA PLAZA DEL MARQUÉS DE SALAMANCA, Nº 8 DE MADRID

El acondicionamiento de este edificio, proyectado por encargo del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, ha seguido criterios rigurosos de eficiencia energética, sostenibilidad y confort para el usuario. Para ello se ha contado con el método internacional de evaluación y certificación de la sostenibilidad de la edificación técnicamente más avanzado, el sello BREEAM® (Building Research Establishment Environmental Assessment Method).

Se ha dotado al edificio de climatización

sostenible. El consumo energético eficiente se logra a través de una instalación fotovoltaica en la cubierta. Al ahorro de agua contribuye la red de riego que almacena, depura y reutiliza el agua de lluvia que recoge el sistema de pluviales para regar una cubierta ajardinada de 4.000 m2 que solventa el problema de "isla de calor" que tienen las ciudades con grandes superficies asfaltadas.

Se han recuperado todos los mármoles y granitos existentes en suelos y recercados pétreos, de manera que se han extraído, almacenado y vuelto a traer a la obra para instalarlos, evitando la generación de residuos y la compra de materiales nuevos. Además, se ha realizado un esfuerzo notable, no demoliendo de forma completa la edificación a excepción de las fachadas, como es costumbre en rehabilitaciones integrales.



ICEX - PLATAFORMA 'MUJER E INTERNACIONALIZACIÓN'

Como parte de su apuesta estratégica por la diversidad, la creación de valor, el incremento de la competitividad y la resiliencia, ICEX España Exportación e Inversiones ha asumido el reto, compartido con la Secretaría de Estado de Comercio, de promover una mayor incorporación de las mujeres a la actividad internacional.

Con ese objetivo, y tras su adhesión a la iniciativa del Parlamento Europeo #Dondeestanelas, en 2021 ha puesto en marcha la plataforma 'Mujer e internacionalización', un espacio integrado en el portal ICEX que pretende facilitar a emprendedoras, empresarias y directivas el acceso a la formación, los servicios de

asesoramiento, la información y otros recursos disponibles para respaldar su proyecto en el exterior. La plataforma nace con un espíritu dinámico e integrador, y aspira a convertirse también en un punto de encuentro que permita compartir experiencias y crear comunidad entre las mujeres con vocación empresarial internacional.

Para reforzar esa interacción, ICEX ha impulsado igualmente el lanzamiento del grupo de LinkedIn 'Mujer e internacionalización', orientado al intercambio de noticias, iniciativas, oportunidades y vivencias relacionadas con esta temática, y al establecimiento de redes de contactos, apoyos y alianzas que impulsen la presencia y proyección femenina en los negocios internacionales.




INECO - COMPENSACIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

Ineco, en el marco de su compromiso con la Agenda 2030 y la lucha contra el cambio climático, ha desarrollado en los últimos años diversos proyectos de reforestación en el ámbito nacional para compensar su huella de carbono.

En 2019 se plantaron 750 ejemplares de pino silvestre, abedul y serbal en el Monte Orzaduro (provincia de Ávila), con los que se compensarán 135 toneladas de CO₂ equivalente en un periodo estimado de 40 años, de acuerdo con los valores de referencia incluidos en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos

del Ministerio para la Transición Ecológica. En 2020, Ineco ha reforestado un área del entorno de Calahorra de Boedo (provincia de Palencia) con 1.600 ejemplares de pino piñonero, encinas, y olmo común, creando así el Bosque Compartido Ineco. Con esta actuación, Ineco compensará 573 toneladas de CO₂ equivalente durante un periodo estimado de 50 años.

A través de estas iniciativas, enmarcadas en el objetivo de Desarrollo Sostenible que integra el Plan Estratégico ATENEA de la compañía, Ineco sigue contribuyendo a la consecución de los ODS definidos por la ONU y avanzando en su compromiso con la mejora de la calidad de vida de las personas.




INFORMA D&B - LA SOSTENIBILIDAD COMO UNO DE LOS EJES TRANSVERSALES DEL NUEVO PLAN ESTRATÉGICO DE INFORMA

Desde los inicios de la compañía, INFORMA ha trabajado de cara a la satisfacción de sus grupos de interés, y con una visión social. En el año 2014 la Responsabilidad Social Corporativa entró a formar parte de la estrategia empresarial, trabajando de manera ética, responsable y transparente para nuestros clientes, empleados, proveedores, accionistas y para nuestro entorno.

En la actualidad, y tras la aprobación de nuestro Plan Estratégico 2021-2024, INFORMA articula la RSC como un eje del Plan, entendiéndola

no como un fin en sí misma, sino como una forma de trabajo, de comportamiento ético y de compromiso con nuestro entorno.

Es por ello que se contemplará en nuestro Plan Estratégico como uno de sus principales ejes, y se trabajará en la identificación, gestión y mitigación de los riesgos ESG, pudiendo así contemplar los riesgos extrafinancieros a los que nos podamos enfrentar.

INFORMA trabajará sobre programas y objetivos específicos para el cuidado del Medio Ambiente, invertirá en proyectos sociales, en los que trabajará activamente junto a su Club de Voluntarios, será responsable con sus productos y se fomentará la confianza de los empleados. Además. INFORMA seguirá fomentando la gestión transparente, ética e íntegra.



NAVANTIA - LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) INTEGRADA EN LA NUEVA GOBERNANZA

Navantia ha desarrollado un nuevo modelo de Gobierno Corporativo dentro del Plan Estratégico 2018-2022, apostando por una gestión ágil, transparente y eficiente. Con la nueva gobernanza queremos que la función de RSC sea transversal a todas las unidades organizativas de la compañía y que los criterios ESG sean el eje estratégico como fuente de ventaja competitiva e integrada en los Negocios, Funciones y Centros.

El modelo de gobierno para la gestión de RSC utiliza una estructura de 4 niveles: Consejo de Administración donde se aprueban las decisiones al nivel más alto, Comité de Dirección donde se

se define la Política y aprueban Normas, Comité de RSC donde radica la Estrategia y Coordinación y Grupo de Trabajo de RSC donde se actúa a nivel operativo.

Definimos, además, la transparencia y rendición de cuentas como elementos claves del modelo de RSC de Navantia, ya que para ser creíbles es fundamental ser transparente de forma sostenida.

En la nueva gobernanza se impulsa considerablemente el *Compliance*, y se ha procedido a revisar toda la normativa que afecta a esta materia durante el último año. Además, se ha hecho un esfuerzo para difundir, concienciar y ayudar a toda la plantilla, a través de la formación con diversos cursos y videos en esta materia disponibles en la intranet, sobre las responsabilidades que tenemos en materia de Cumplimiento por el mero hecho de trabajar en nuestra empresa.



RENFE - PLAN DIRECTOR DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Este Plan Director establece las actuaciones a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos fijados de reducción de consumo energético y de emisiones de gases de efecto invernadero durante el período 2018-2030, afianzando el compromiso de lucha contra el cambio climático.

El ferrocarril es el modo de transporte de viajeros y de mercancías que presenta un menor impacto ambiental en su conjunto. Además de consideraciones relativas a la menor ocupación del espacio, la seguridad o el tiempo ahorrado en atascos, destaca el hecho

de ser el modo que menos energía consume por unidad transportada y que presenta unos menores niveles de emisiones de CO2. Por todo ello, el cambio modal hacia los trenes es uno de los objetivos generales del Plan.

En cuanto a la propuesta de acciones de Renfe dentro del Plan, se aborda bajo las siguientes líneas estratégicas: gestión de la energía, eficiencia energética, descarbonización y fomento de la concienciación, a nivel interno y externo.

Los resultados esperados del Plan para Renfe son el ahorro de casi 10 millones de toneladas de CO2 en el horizonte del Plan y más de 26 millones de euros al año, una vez implementadas todas las medidas.



RTVE - CAMPAÑA OBJETIVO RTVE

A comienzos de 2021 se lanza 'Objetivo RTVE', una campaña que conecta directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. Cada mes, la Corporación marca un objetivo, aprovechando los días mundiales o acontecimientos de actualidad. Así, hemos concienciado sobre igualdad de género, educación de calidad, acción por el clima, salud, inmigración, acceso a la cultura y lucha contra el acoso escolar. Y en octubre abordaremos el Día de la Niña y el de la pobreza, vinculándolos a la situación en Afganistán y en Haití.

La campaña se emite durante todo un mes en televisión, radio y web, y se refuerza en programas e informativos que tratan el asunto en cuestión. Cada pieza se cierra con una

llamada a la audiencia para que se ponga en acción.

Los spots tienen como protagonistas a personajes referentes en su ámbito, siempre garantizando el 50/50 en el género de los prescriptores, entre los que han estado los artistas Luz Casal, José Sacristán, Rozalén, Nacho Duato, la investigadora Elena García Armada, las jóvenes activistas Patricia Ramos y Marta Borrell o la enfermera Ana María Ruiz, impulsora de la biblioteca Resistiré en el hospital de Ifema. Ellas y ellos han sido los encargados de transmitir la llamada para un futuro más sostenible.

Desde febrero, más de 26 millones de espectadores han visto algún spot de la campaña.



VALENCIAPORT - PROYECTO SICI - SISTEMA INTEGRADO DE CONTROL INTERNO

En el marco de las iniciativas vinculadas al gobierno corporativo, y con el fin de afianzar la cultura de integridad en la organización, la Autoridad Portuaria de Valencia está trabajando en el proyecto SICI, impulsado por la Alta Dirección.

Mediante la coordinación e integración de las herramientas de control existentes, el seguimiento de la normativa de aplicación, la identificación de posibles lagunas y duplicidades y la adopción de acciones en consecuencia, se pretende mejorar la eficiencia de los recursos destinados a los procesos de

control interno y gobierno corporativo. Las actuaciones derivadas del diagnóstico inicial se concentran en los procedimientos y estrategias relativos al cumplimiento normativo, la seguridad, el control de la información financiera, la gestión de riesgos, la estrategia de RSC, la formación del equipo directivo o la sensibilización de todo el personal de la organización, entre otras cuestiones.

La gestión del proyecto está liderada por un Comité ad hoc y toma como referencia estándares contrastados como el marco de gestión de riesgos corporativos COSO. Adicionalmente contempla el uso de herramientas informáticas GRC (Gobierno, Riesgo y Cumplimiento) que aseguren una gestión eficiente, fiable y auditable de los principales procesos y actividades.



GUARDIA CIVIL - PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2021-2025

Nuevo Plan de Sostenibilidad de la Guardia Civil para el periodo 2021-2025. El nuevo impulso viene de la mano de un proceso de reflexión apoyado de personal especializado.

La situación del Covid-19 ha puesto aún más de manifiesto la necesidad de ser más conscientes con nuestro entorno y la necesidad de alianzas para maximizar nuestro impacto, conjuntamente con nuestros grupos de interés. Destacamos del nuevo Plan los siguientes aspectos:

- Definición colaborativa: con aportaciones de integrantes de la organización, empresas especializadas y otros actores relevantes

en materia de RSC, lo que ha apoyado los trabajos del Comité de Sostenibilidad.

- Implicación del máximo nivel de la organización mediante aprobación de una Resolución del Sistema por la Directora General.
- Un encaje más acorde al compromiso global de los ODS y la Agenda 2030.
- Mayor publicidad, al ser un documento de acceso libre.
- Plan de Comunicación para su difusión.
- Plan de Formación y sensibilización interno para que los más de 80.000 integrantes en las más de 2.000 instalaciones puedan ser los verdaderos dinamizadores de la acción sostenible en sus ámbitos de actuación, profesional y personal.



ISDEFE - REFORZANDO EL SISTEMA ÉTICO Y DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

En aras de reforzar el sistema ético y cumplimiento corporativo de la compañía, Isdefe ha aprobado, a lo largo del año 2021, una Política de Obsequios y Atenciones y una Política de Conflictos de Intereses dirigida a todos sus empleados y empleadas.

Estas dos políticas se enmarcan dentro de un “Plan de Acción relativo a los Sistemas Ético, Prevención de Riesgos Penales y Transparencia” puesto en marcha en la compañía tras las recomendaciones realizadas por el Tribunal de Cuentas en su «Informe de Fiscalización del

grado de implementación de los modelos de prevención de delitos y de comportamientos contrarios a la ética en las sociedades mercantiles estatales en el ejercicio 2018».

Ambas publicaciones suponen un refuerzo a los mecanismos que dan solidez al sistema y, a su vez, manifiestan el compromiso de Isdefe con el fortalecimiento del marco ético y una apuesta por la gobernanza.

La adopción de estas medidas de diligencia debida en materia de buen gobierno muestra el alineamiento de Isdefe con los servicios públicos y con las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, ODS 16, relativo a “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas”.



RED ELIGE - GIJÓN ME IMPORTA

En septiembre de 2020, entraba en vigor la nueva Ordenanza Municipal de Residuos e Higiene Urbana de Gijón que sustituía a la anterior que había sido aprobada en 1988. Una actualización que adapta la normativa a las nuevas necesidades y objetivos medioambientales europeos, estableciendo, entre otras cosas, un régimen de sanciones por su incumplimiento. Nuestra voluntad es avanzar en el desarrollo de Gijón como un lugar más limpio, sostenible y guapo y, por esa razón, apostamos por la sensibilización y concienciación antes que las sanciones

Esta campaña online de sensibilización ciudadana se basa en los testimonios de los propios trabajadores de EMULSA y apela a la implicación de todos los gijoneses para mantener y mejorar un municipio más limpio, guapo y sostenible entre todos.

Los testimonios de las personas que recogen los residuos y limpian las calles y plazas de Gijón/Xixón cada día protagonizan la campaña, junto a otras propuestas como piezas audiovisuales de concienciación, ilustraciones informativas, fotografías, datos o una sección de preguntas y respuestas, entre otras, que se alojan en la web gijonmeimporta.es y que se canalizan a través del canal de Youtube de EMULSA, y de sus perfiles en las redes sociales de Facebook y Twitter.

Los trabajos de creación de esta campaña comenzaron en marzo y se han producido y grabado más de 19 entrevistas a trabajadores de EMULSA para la creación de vídeo, incluyendo sus testimonios para su difusión en redes sociales y en la página web. También se han producido y rodado materiales audiovisuales y multimedia para la realización de tres vídeos que estimulen la concienciación ciudadana sobre la sostenibilidad y limpieza de la ciudad, abordando asuntos como los excrementos

de los perros, el reciclaje de la basura y de los residuos orgánicos, o las problemáticas de las colillas, entre otros aspectos.

LIPASAM ANTE LA EMERGENCIA CLIMÁTICA

El pleno del Ayuntamiento de Sevilla aprobó en julio de 2019 la declaración de estado de Emergencia Climática en la ciudad. El municipio se convertía en la primera capital en declarar tal estado, adelantándose incluso al Parlamento Europeo, que no aprobó una declaración similar hasta noviembre del 2019.

Las empresas que forman la Corporación de Empresas Municipales de Sevilla acordaron redactar de manera coordinada los planes de acción para hacer frente a dicha Emergencia. Con el documento "LIPASAM ante la emergencia climática", la empresa se compromete a:

- intensificar de manera continua su desempeño ambiental teniendo en cuenta

la prevención de la contaminación y la protección del medio ambiente;

- hacer un consumo responsable de la energía y el agua y otros recursos;
- minimizar la producción de residuos y gestionarlos teniendo en cuenta la jerarquía de gestión de residuos
- reducir sus emisiones, en particular las de gases de efecto invernadero.

Las medidas a realizar se plantean en un horizonte de 10 años, hasta 2030, y se agrupan en 4 líneas estratégicas:

- Línea 1: Eficiencia y ahorro energético
- Línea 2: Mejora de la gestión de residuos municipales. Economía circular
- Línea 3: Plan de adaptación de la empresa a la emergencia climática
- Línea 4: Comunicación, formación y sensibilización ciudadana



LA RED NACIONAL SANITARIA DE RSC

La Red Nacional Sanitaria de RSC, formada por más de 20 hospitales de toda España, continúan trabajando con el objetivo de implantar políticas de Responsabilidad Social Corporativa en el sector sanitario para beneficiar aspectos ambientales, sociales y de sostenibilidad. Los Hospitales de la Red han llevado a cabo diferentes iniciativas en el ámbito de la sostenibilidad, entre las que destacan:

- Firma del Manifiesto ¿Dónde están ellas? Del Parlamento Europeo por parte de los Hospitales de la Red Sanitaria de Responsabilidad Social
- Proyecto de reutilización como cultura en el Hospital Central Cruz Roja
- Programa de transformación de una experiencia traumática en una vivencia positiva "Lucas y el hilo mágico" en el Hospital 12 de Octubre
- El proyecto "Jardín Terapéutico" sobre Restauración de Ecosistemas del Hospital de Oza
- El plan de gestión ambiental por el Hospital de Galdakao
- Proyecto de ahorro energético en el Hospital Guadarrama
- Constitución del Comité de pacientes por el Hospital San Carlos
- El proyecto medioambiental y energético para el Hospital san Juan de Dios Zaragoza
- Estrategia para acercar los ODS a los grupos de interés en el Institut Català D'Oncologia.



forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas