

Ruta sostenible para empresas navarras



#EmpresasSostenibles



Alianza

ODS para la sostenibilidad empresarial



OXFAM Intermón



VicenteFerrer



INTRO



indversis



Marzo, 2022

Índice

Un momento clave para integrar los ODS	3
Alianza para la sostenibilidad empresarial	5
Cómo entendemos la sostenibilidad	9
Por qué recorrer este camino	14
Ruta para la transformación sostenible	17
Buenas prácticas	21



1 Un momento clave para integrar los ODS



En el año 2015, la *Organización de las Naciones Unidas* aprobó la **Agenda 2030** sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida en el planeta.

La Agenda 2030 cuenta con **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) y **169 metas**, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, la promoción de la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de ciudades más sostenibles e inclusivas.



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, son un conjunto de 17 objetivos adoptados e interrelacionados para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la paz y la prosperidad de toda la humanidad para el 2030.



Se trata de una **oportunidad para reforzar y medir los esfuerzos que diferentes actores**, tanto públicos como privados, están realizando en materia de sostenibilidad, y unirse a una iniciativa global. En este marco, desde su aprobación, las empresas han sido reconocidas, además de como motores de la economía mundial, también como agentes de cambio para promover el desarrollo y el cumplimiento de los ODS, y se les ha emplazado a implicarse activamente en el cumplimiento de diversas metas establecidas en la agenda de los ODS integrándolos en su estrategia empresarial.



Los ODS crean nuevos modelos de negocio innovadores. Son desafíos globales que requieren de una implicación en todos los niveles y sectores.



En estos momentos, el mundo se encuentra en un cambio de paradigma económico y social y en pleno proceso de transformación. La pandemia del Covid-19 está dejando muchas enseñanzas y una de ellas es que la búsqueda de un desarrollo sostenible es el único camino posible, por lo que es momento de implicarse e involucrarse.

Los fondos europeos *Next Generation*, cuyo despliegue se espera en 2022, darán un fuerte impulso a la transformación de las empresas para adaptarse a los objetivos de ODS con unas ayudas dirigidas al cambio del modelo productivo, dando lugar a una economía más verde, digital y resiliente.

En la actualidad, más que nunca, es importante que todas las empresas, organizaciones y administraciones públicas de manera global trabajen para alcanzar los ODS y asegurar un futuro sostenible para todos.

Los ODS presentan la ocasión perfecta para alinear las prioridades de la actividad empresarial con los retos ambientales, económicos y sociales, y ofrecer mayor valor a todos sus grupos de interés.

De ahí, el valor de este documento con el que se pretende **informar, acercar los ODS** al entramado empresarial navarro, **sensibilizar** sobre la necesidad de avanzar en este camino y **orientar** a las empresas navarras para que inicien sus procesos de reflexión y planteen las acciones, en cada caso adecuadas, para avanzar hacia la transformación sostenible.

Con esta actividad, basada en la triple vertiente de la sostenibilidad (económica, social y ambiental) queremos animar a las empresas a incorporar los ODS en el centro de su visión, misión, estrategia y actividad. La Agenda 2030 otorga a las empresas un papel fundamental como agentes del cambio en el reto global y conjunto de estados, gobiernos, organizaciones, empresas y sociedad civil.



2

Alianza ODS para la sostenibilidad empresarial

“

La Alianza se ha constituido con un propósito común: la sostenibilidad de las empresas navarras y la sostenibilidad del planeta y un deseo de contribuir a ese compromiso internacional establecido en 2015.

”

Qué es

Se trata de una **alianza pionera**, alineada con el objetivo **17 de los ODS** que hace referencia a la colaboración como medio para alcanzar las metas propuestas, basada en la colaboración institucional, de la sociedad civil y de las empresas.

Se ha constituido un grupo de trabajo formado por la Confederación Empresarial Navarra (CEN); 3 ONGDs y 9 empresas navarras, alianza que surge con la vocación de detectar necesidades, dificultades y retos para la aplicación de los ODS.

En el marco de esta iniciativa, las entidades fundadoras se comprometen a crear foros de reflexión y espacios de aprendizaje mutuos, tanto internos como abiertos al público, que generen nuevas ideas para motivar a las empresas navarras en el reto conjunto de la sostenibilidad.

Además, se persigue acercar la información a las empresas sobre el papel que juegan en el cumplimiento de los ODS y sensibilizar sobre la importancia de alinearse con estos principios desde la convicción y la estrategia de la empresa.

Composición



CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL NAVARRA

ONGDs:

- ALBOAN
- OXFAM INTERMON
- FUNDACIÓN VICENTE FERRER

EMPRESAS:

- DAS-NANO
- GRUPO APEX
- GRUPO INTRO
- IED ELECTRONICS
- INDVERSIS
- LACTURALE
- MAGNESITAS NAVARRAS
- NABRAWIND
- TETRACE

Objetivos de la Alianza

1

Acercar la Agenda 2030 a las empresas navarras y transmitirles la importancia de alinearse con los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

2

Animar a las empresas navarras a analizar, **tomando como referencia los ODS**, el **impacto social, económico y medioambiental** de su actividad y gobernanza desde un punto de vista global y a largo plazo.

3

Promover en las empresas navarras la elaboración de un **PLAN de SOSTENIBILIDAD** que, tras el análisis previo, determine las acciones que se llevarán a cabo englobando de forma transversal a toda la organización.

4

Visibilizar las buenas prácticas que ya se estén llevando a cabo por parte de las empresas para animarles a seguir actuando en la misma dirección y motivar a otras organizaciones a que también lo analicen, actúen, lo cuantifiquen y lo puedan comunicar.

5

Crear **foros de reflexión y espacios de aprendizaje mutuos**, tanto internos como abiertos al público, que generen nuevas ideas para impulsar este reto conjunto.

6

Estrechar vínculos de acción e identificar **oportunidades de colaboración** entre los participantes del grupo y otros actores sociales.

7

Medir cuál es el grado de conocimiento de la Agenda 2030 por parte de las empresas navarras para poder cuantificar el avance de la Alianza.

Composición

La ALIANZA se ha configurado teniendo en cuenta los siguientes **criterios**:



Perfiles de alta dirección o propietarios/empresarios.



Amplia representatividad territorial.



Equilibrio de género.



Empresas con sede social o fuerte arraigo en Navarra.



Equilibrio entre PYMES y grandes empresas.



Experiencia previa o interés en el ámbito de trabajo (Sello InnovaRSE, Pacto Mundial, compromiso con los ODS, otras acciones de RSC o similares).



Diversidad sectorial.

Acciones

- Compartir **experiencias y buenas prácticas**.
- Difundir cada uno de los **17 ODS** y sus **169 metas**.
- Organizar **encuentros públicos** dirigidos al mundo empresarial.
- **Promover** las acciones conjuntas y **divulgarlas**.
- Compartir con **las Administraciones Públicas**, el análisis y el trabajo desarrollado por la Alianza.
- **Promover** actividades conjuntas.



3

Cómo entendemos la sostenibilidad



El desarrollo sostenible se basa en tres pilares: el económico, el social y la protección del medio ambiente.



El desarrollo sostenible requiere un enfoque integral que tome en consideración las preocupaciones ambientales junto con el desarrollo social y económico.

El concepto de desarrollo sostenible es como un puente. Su objetivo es unir no solo los tres aspectos —económico, social y ambiental— sino también a los países desarrollados y en desarrollo, los gobiernos, las empresas, la sociedad civil, los conocimientos científicos y las políticas públicas, la ciudad y el campo, y las generaciones presentes y venideras.

También ha hecho comprender que el medio ambiente y el desarrollo no son dos programas separados, sino las dos caras del mismo programa. El desarrollo humano debe ayudar a generar sostenibilidad, así como la sostenibilidad es el sistema de sustentación de la vida para el desarrollo.

A lo largo de las últimas dos décadas ha habido numerosas cumbres y conferencias en las que los Estados se han esforzado por lograr un acuerdo sobre el concepto de sostenibilidad unido a un compromiso por alcanzarlo. Y la voluntad para alcanzar compromisos o su falta han llevado a muchos estados a iniciar debates en torno al concepto. Sin embargo, existe un amplio consenso sobre los elementos clave que deben componer el desarrollo humano sostenible y a ello ha contribuido, en gran medida, la definición de la *Comisión Brundtland*.

En 1987, la *Comisión Brundtland* de las Naciones Unidas definió la sostenibilidad como lo que permite “satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias.”

Hoy en día, hay casi 140 países en desarrollo en el mundo que buscan formas de satisfacer sus propias necesidades de desarrollo, pero con la creciente amenaza del cambio climático se deben realizar esfuerzos concretos para asegurar que el desarrollo de hoy no afecte o impacte de forma negativa a las generaciones futuras.

De esta forma, el desarrollo sostenible ha emergido como el principio rector para el desarrollo mundial a largo plazo. Y en su concepción, consta de tres pilares: el **desarrollo económico**, el **desarrollo social** y la **protección del medio ambiente**.

Antecedentes

En 1992, la comunidad internacional se reunió en Río de Janeiro, Brasil, para discutir los medios para poner en práctica el desarrollo sostenible. Durante la denominada *Cumbre de la Tierra de Río*, los líderes mundiales adoptaron el *Programa 21*, con planes de acción específicos para lograr el desarrollo sostenible en los planos nacional, regional e internacional. Esto tuvo continuidad en 2002 con la *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible* donde se aprobó el *Plan de Aplicación de Johannesburgo*.

El Plan de Aplicación se basó en los progresos realizados y las lecciones aprendidas desde la Cumbre de la Tierra, y prevé un enfoque más específico, con medidas concretas y metas cuantificables y con plazos y metas.

En 2012, veinte años después de la histórica Cumbre de la Tierra, los líderes mundiales se reunieron de nuevo en Río de Janeiro con los objetivos de:

- 1) Asegurar el compromiso político renovado con el desarrollo sostenible.
- 2) Evaluar el progreso de su aplicación deficiente en el cumplimiento de los compromisos ya acordados,
- 3) Abordar los desafíos nuevos y emergentes.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, o Cumbre de la Tierra de Río 20, se centró en dos temas: 1) economía verde en el contexto del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza y 2) el marco institucional para el desarrollo sostenible.

Y esto, ¿en qué se concreta?

Hay algunas cuestiones que son claves en el proceso de transición a patrones de sostenibilidad económica, ambiental y social como son el consumo y la producción. Debemos dar respuesta a la cuestión de qué cambios deberíamos introducir en la forma en la que las sociedades consumen y producen para que el desarrollo de esa sociedad sea sostenible. Y estas dos cuestiones están ampliamente desarrolladas y con metas concretas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 12).

El consumo y la producción mundiales (fuerzas impulsoras de la economía mundial) dependen del uso del medio ambiente natural y de los recursos de una manera que continúa teniendo importantes impactos sobre el planeta.

Existe un gran consenso internacional sobre que el progreso económico y social conseguido durante el último siglo ha estado acompañado de una degradación medioambiental que está poniendo en peligro el ecosistema del que depende nuestro desarrollo futuro.

La pandemia de la COVID-19 ofrece a los países la oportunidad de elaborar planes de recuperación que reviertan las tendencias actuales y cambien nuestros patrones de consumo y producción hacia un futuro más sostenible.

El consumo y la producción sostenibles consisten en hacer más y mejor con menos. También, se trata de **desvincular el crecimiento económico de la degradación medioambiental, aumentar la eficiencia de recursos y promover estilos de vida sostenibles**.

Y ahí la **tecnología y la investigación** juegan un papel fundamental. Resulta necesario que estas se pongan al **servicio de un consumo y una producción más sostenibles**.

El consumo y la producción sostenibles también pueden contribuir de manera sustancial a la mitigación de la pobreza y a la transición hacia economías verdes y con bajas emisiones de carbono.

Algunos hechos y cifras



Cada año, se estima que **un tercio** de toda la comida producida (el equivalente a **1.300 millones de toneladas** con un valor cercano al billón de dólares) acaba pudriéndose en los cubos de basura de los consumidores y minoristas, o estropeándose debido a un transporte y unas prácticas de recolección deficientes.



Si todo el mundo cambiase sus bombillas por unas energéticamente eficientes, **se ahorrarían 120.000 millones de dólares estadounidenses al año**.



En caso de que la población mundial alcance los 9.600 millones de personas en 2050, se podría necesitar el equivalente a **casi tres planetas para proporcionar los recursos naturales necesarios para mantener los estilos de vida actuales**.



La responsabilidad social debe convertirse en una parte nuclear de la estrategia de negocio



Sostenibilidad social

Si el crecimiento o el desarrollo están basados en el desequilibrio social, en la inequidad, o en la vulneración de los derechos fundamentales de las personas, no pueden ser sostenibles.

Pero un desarrollo socialmente sostenible no se trata de eliminar prácticas que entran en conflicto con la garantía de los derechos humanos, eso es cumplir las normas, sino que se trata de promover un desarrollo que busca el desarrollo de las personas en toda su plenitud en condiciones de equidad.

Y, para ello, será necesario promover los derechos humanos, promover valores como la justicia, la conservación de la naturaleza, comprometerse con el acceso a una educación de calidad de los niños y niñas en cualquier parte del mundo, comprometerse con la capacitación de las personas jóvenes, apoyar a la población de un país a desarrollarse, a construir un estado de bienestar; en definitiva, a participar en condiciones de equidad de los niveles de desarrollo tecnológico alcanzados y de los resultados de la investigación.

De lo que se trata es de lograr que todas las personas, independientemente de dónde vivan, tengan la oportunidad de involucrarse y participar.

Todo esto contribuye a la **cohesión de la población** y, al mismo tiempo, a su estabilidad y a la paz.

Por todo ello, es necesario que la **responsabilidad social se convierta en una parte nuclear de la estrategia de negocio** y, para lograrlo, desde el Pacto Mundial plantean las siguientes cuestiones a las empresas:

- ✓ Se toma en consideración cómo las actividades de la empresa afectan a las personas.
- ✓ Se trata de evitar que los negocios supongan un coste humano.
- ✓ Se buscará la seguridad de los trabajadores y su bienestar.
- ✓ No se comprometerá su salud, ni la de las comunidades.
- ✓ Cuando un negocio es consciente de su responsabilidad social, el riesgo se ve mitigado.
- ✓ Desaparecen las condiciones de trabajo inseguras; se busca la conciliación, se evita la discriminación, se rechaza el trabajo infantil y se evitan las deficiencias en las acciones que puedan tener consecuencias para la salud pública.
- ✓ La empresa es proactiva gestionando e identificando los impactos negativos del negocio en los empleados, trabajadores de la cadena de valor, clientes y comunidades locales.

Objetivos de Desarrollo Sostenible



ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.



ODS 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.



ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.



ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.



ODS 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.



ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.



ODS 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.



ODS 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.



ODS 11. Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles.



ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



ODS 14. Conservar y utilizar de forma viable los océanos, los mares y los recursos marinos para un desarrollo sostenible.



ODS 15. Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres; gestionar sosteniblemente los bosques; combatir la desertificación; detener e invertir la degradación de las tierras, y detener la pérdida de biodiversidad.



ODS 16. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas para un desarrollo sostenible, brindar acceso a la justicia para todos y fomentar instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.



ODS 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.



4

Por qué recorrer este camino



La integración de los ODS en las estrategias de las organizaciones es un elemento fundamental para incrementar el impacto positivo de las organizaciones y gestionar las relaciones con todos los grupos de interés y, para ello, es fundamental que la cultura de la sostenibilidad se integre en el corazón de la empresa desde su máximo nivel, que nazca desde el convencimiento y el compromiso voluntario desde los equipos directivos.

Las empresas cada vez están más involucradas e inmersas en los procesos de aplicación de los ODS en su actividad diaria, principalmente porque son más conscientes del rol que desempeñan en la sociedad.

En 2022, se desarrollarán nuevos estándares contables en la UE para contabilizar la "sostenibilidad": taxonomía europea para las finanzas sostenibles y la nueva directiva europea de información de sostenibilidad.

En este año se producirá un auténtico "tsunami" regulatorio sobre ESG ("Environmental-Social-Governance"). Va a ser necesario la integración de la sostenibilidad en el gobierno corporativo de las empresas, la estrategia, los objetivos, la tecnología, la capacidad de gestión de datos y la retribución, entre otros aspectos.

La sostenibilidad será también una fuente de innovación de productos y servicios. En 2022, ganarán cuota de mercado, productos y servicios vinculados a la sostenibilidad y se generalizará la financiación sostenible.

Además, la legislación europea y nacional avanzará en materia de derechos humanos y medioambiente. La Comisión Europea ya ha propuesto la Directiva europea sobre la debida diligencia de las empresas en materia de sostenibilidad que extiende su radio de acción a los proveedores y a las cadenas de valor.

Países como Francia, Alemania y Noruega ya han aprobado leyes nacionales en esta materia en los últimos años y el Gobierno de España se ha comprometido en el *Plan Anual Normativo de 2022* a desarrollar una ley sobre debida diligencia empresarial. De esta forma, el pasado mes de enero se incluyó en el citado plan una iniciativa de "ley para la protección de los derechos humanos, la sostenibilidad y la debida diligencia en las actividades empresariales transnacionales".

Actuar en la línea de la Agenda 2030 e ir integrando alguno o varios de los ODS en el ADN empresarial, en su gestión y operativa, plantea **beneficios** en varios ámbitos que a continuación se enumeran.

La transformación sostenible es uno de los grandes retos a los que deben enfrentarse las empresas

BENEFICIOS de integrar los ODS en el ámbito empresarial

1

Nuevos mercados y nuevas líneas de negocio

Responder a los retos que presenta la consecución de los ODS hace que se abran nuevos mercados en los que solo tendrán cabida aquellas empresas capaces de ofrecer soluciones innovadoras que apuesten por el cambio. Los ODS contribuyen a la mejora de la competitividad.

2

Mayor eficiencia y ahorro de costes

Los ODS pueden ayudar con el aprovechamiento de todos los recursos de los que disponga la empresa de forma responsable y sostenible en el tiempo.

3

Mejora de la reputación y mayor confianza en la empresa

La sociedad, los consumidores y las nuevas generaciones prefieren organizaciones comprometidas y sensibilizadas con la protección del planeta. Las empresas deben esforzarse por entender la creciente sensibilidad de los consumidores y de la opinión pública por las cuestiones vinculadas a la sostenibilidad y adaptarse a la creciente demanda de productos y servicios sostenibles.

Los ODS pueden beneficiar, en gran medida, a las empresas demostrando confianza y credibilidad, lo que reportará en una imagen pública positiva para clientes y stakeholders, así como un favorable ambiente de trabajo para sus empleados.

4

Mayor capacidad de retención y captación de talento

Muy vinculado al punto anterior, los empleados, sobre todo los jóvenes, prefieren empresas para trabajar que otorguen importancia al compromiso por la sostenibilidad y al impacto que dicha empresa tiene en el medio ambiente y en el campo social.

Esta cuestión es especialmente relevante entre los millenials. Las nuevas generaciones desean encontrar empleos en compañías responsables, priorizando variables como el compromiso social y medioambiental, un puesto atractivo más que la variable económica o la estabilidad.



5

Mayor acceso a financiación y acceso a concursos y recursos públicos

Las principales empresas financieras y los fondos de inversión apuestan por empresas sostenibles. Las organizaciones que más han avanzado en su estrategia de sostenibilidad encuentran incentivos en los mercados de capitales y los principales inversores del mundo priorizan las cuestiones ESG.

La I+D+i, el Plan de Recuperación de Transformación y Resiliencia del Gobierno de España y la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las estrategias y modelos de negocio son grandes oportunidades para la recuperación responsable y sostenible de la economía.

Los organismos y entidades públicas prestan ya especial atención a las cuestiones de sostenibilidad o ESG (Enviromental-Social-Governance) inversiones y proyectos sostenibles lo que mejorará en un futuro las posibilidades de acceder a licitaciones y concursos públicos.

6

Anticiparse a normativas y legislación en la materia

Está claro que los ODS han venido para quedarse y cada vez serán más imprescindibles en el desarrollo de cualquier actividad con la implantación de nuevas leyes y normativas para el cuidado del planeta y la ciudadanía. Existe una creciente regulación en la materia que tendrá que ver, entre otros aspectos, con la información que las empresas ponen a disposición del mercado y con los derechos humanos y el medioambiente.

7

Generar alianzas estratégicas con sus Stakeholders/Grupos de Interés

Apostar por la sostenibilidad favorecerá la interlocución y la unión con otros actores de la sociedad o empresas que compartan esta visión y propósito.



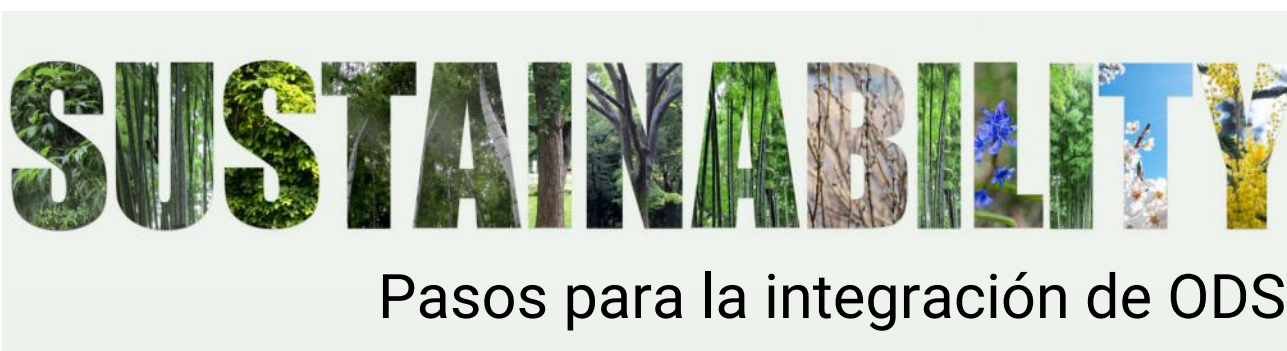
5

Ruta para la Transformación Sostenible

Para integrar los ODS en la estrategia, gestión operativa y actividad diaria de las empresas, se requiere un cambio en el **modelo de liderazgo**. Debe surgir de la **reflexión interna** sobre la dirección de la organización y el convencimiento de que solo actuando y promulgando una acción sostenible, las empresas se convertirán en auténticos motores del desarrollo futuro.

Este nuevo liderazgo deberá ser capaz de revisar su modelo de negocio e integrar los ODS en la organización, generando impactos sociales y ambientales positivos para la sociedad y el planeta. Se trata de poner la sostenibilidad en el centro de su estrategia y de concebir la transformación sostenible como un proceso transversal que debe concretarse en objetivos e indicadores de seguimiento que incluyen al conjunto de los departamentos y áreas de la organizaciones

Guías y estándares internacionales como la *Brújula de los ODS*, desarrollado por GRI, el *Pacto Global de las Naciones Unidas* y el *Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD)* han identificado **5 pasos** para la integración de los ODS en la estrategia y operativa de las empresas.



1

Entender los ODS

El compromiso por aplicar una actividad económica sostenible parte de los equipos directivos, por ello, el primer paso es conocer, familiarizarse con los ODS y sus metas.

La empresa y sus grupos de interés deben conocer el marco y entender cómo pueden contribuir a su cumplimiento. Es importante informarse, involucrarse y concienciarse de que las empresas son parte activa en la contribución a la agenda de desarrollo sostenible.

Tras esto, es importante que las organizaciones definan una persona o departamento que se encargue de la gestión estratégica y realice todas las acciones necesarias para integrar los ODS en la estrategia de la organización y trasladar el compromiso a los diferentes grupos de interés.

Las **acciones de sensibilización** que puede llevar a cabo la organización en este primer paso son:

- Difundir material de sensibilización interno sobre ODS: infografías, vídeos, ejemplos de buenas prácticas, etc.
- Ofrecer talleres prácticos y formación sobre la Agenda 2030 para que las personas trabajadoras conozcan cómo pueden contribuir en su día a día a los ODS.
- Sensibilizar a sus clientes a través de los productos y servicios de la empresa. Por ejemplo, incluyendo información sobre la Agenda 2030 en los productos.
- Por último, también se puede considerar establecer y comunicar el compromiso de la organización con la Agenda 2030 mediante una declaración pública realizada por la persona que ostente el máximo cargo en la entidad. La posterior comunicación se puede realizar a través de los diferentes canales de comunicación de la organización: página web, redes sociales, Memoria de Sostenibilidad, etc.

Identificar y definir prioridades

Los 17 ODS no tienen la misma influencia ni relevancia para todas las organizaciones.

Desde un enfoque estratégico, en este segundo paso, se debe realizar una **evaluación de los impactos actuales y potenciales, positivos y negativos** que la actividad de la empresa tiene sobre los ODS a lo largo de su cadena de valor, con la finalidad de identificar dónde se pueden impulsar los impactos positivos y dónde se deben reducir o evitar los impactos negativos. Para ello, en primer lugar, se puede realizar un **Mapeo de la Cadena de Valor**.

Y, en segundo lugar, se puede realizar un **análisis de materialidad en relación con los ODS**, incorporando la opinión de las partes interesadas o grupos de interés en el proceso: el análisis de materialidad consiste en un proceso participativo donde se consulta, por un lado, a representantes de la empresa, generalmente equipo directivo, y por el otro, a representantes de los Grupos de Interés, sobre la relevancia de los temas materiales, que en este caso serían los ODS.

Establecer objetivos

Para establecer los nuevos objetivos en sostenibilidad, se recomienda que la empresa se guíe por las prioridades estratégicas identificadas en el paso anterior. De esta forma, se asegurará que los objetivos incluyan oportunidades para lograr contribuciones positivas a los ODS, así como para reducir los impactos negativos actuales y potenciales.

Siguiendo estas prioridades estratégicas, se establecerán **objetivos específicos**, medibles y con límites de tiempo. En el proceso de definición de los objetivos es importante detallar:

- El **alcance de las metas y los KPIs** que permitan medir el progreso.
- Definir **las líneas estratégicas base**.
- Definir los **tipos de objetivos y su medición** (términos relativos o absolutos).



4 Integración

Para que el compromiso de la empresas con los ODS tenga éxito es fundamental integrar el marco de la Agenda 2030 en su gestión interna de forma que este se vea reflejado en todas las acciones y áreas de la organización.

En este punto hay **dos principios especialmente importantes** para asegurar que los objetivos en sostenibilidad estén sólidamente integrados en las organizaciones:

1. **Comunicar** claramente cómo avanzar hacia los objetivos de sostenibilidad.
2. Explicar cómo estos **objetivos se integrarán** en otros objetivos de negocio.

Es importante:

- **Establecer los pasos** que se seguirán dentro de la compañía, el impacto en las decisiones y las metas que se desea alcanzar.
- **Integrar objetivos de sostenibilidad** en las revisiones de desempeño y en los sistemas de remuneración de toda la empresa.
- **Integrar condiciones sociales y medioambientales** en los sistemas retributivos de las personas trabajadoras puede ser una manera de motivar al equipo en la consecución de los objetivos.

En esta misma línea, juega un papel fundamental **integrar la sostenibilidad en todas las funciones y en las diferentes áreas de la empresa**. No es suficiente con tener una persona o un departamento especializado y dedicado al desarrollo de la RSC y ODS. Los demás departamentos, como I+D, desarrollo de negocio, compras, operaciones y recursos humanos son clave para la incorporación de la sostenibilidad en la estrategia, la cultura empresarial y la gestión operativa.

Por último, participar en **alianzas con otras entidades** también resulta esencial para abordar de manera eficaz la contribución a los ODS.

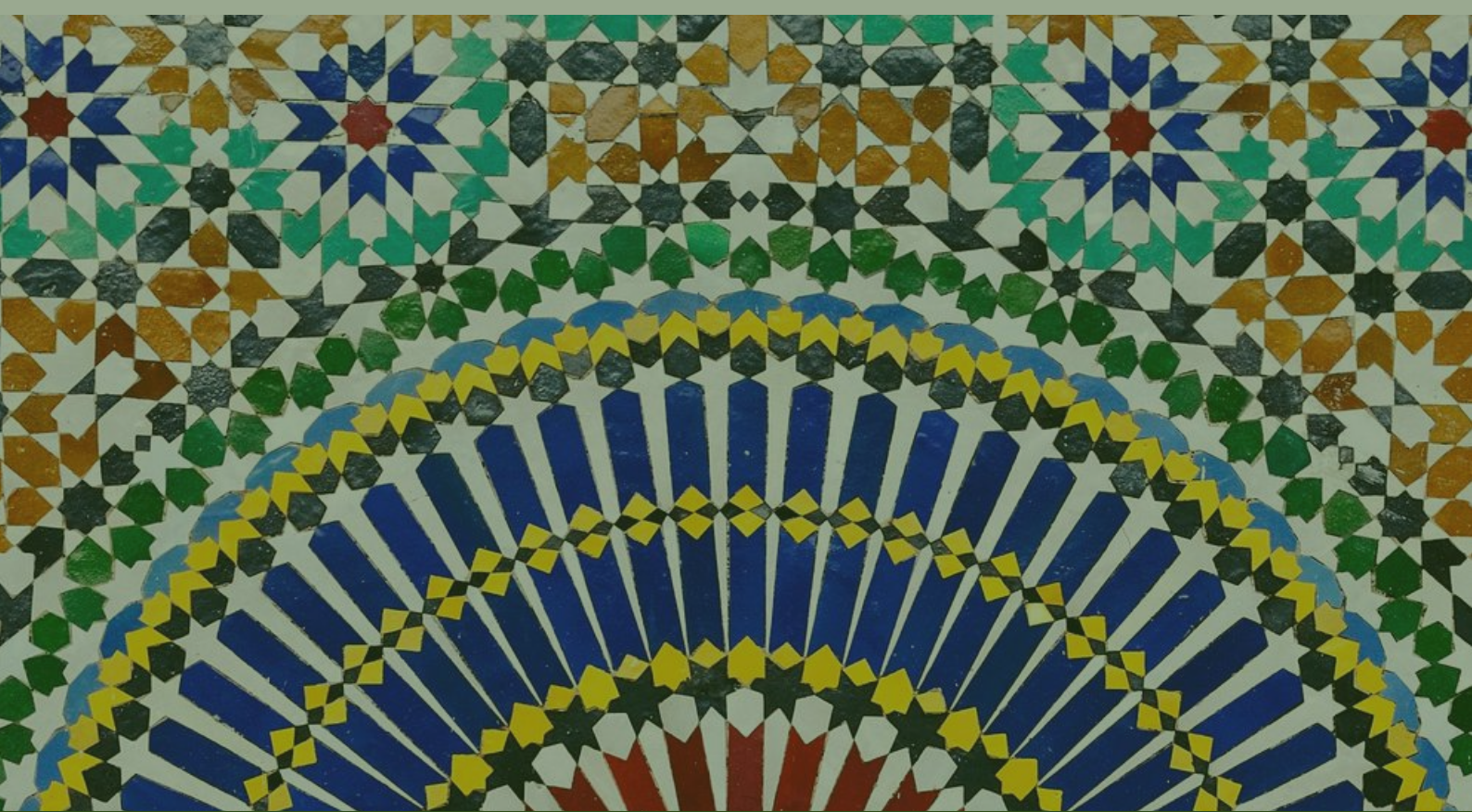
5 Reportar y comunicar

El último paso para la correcta integración de los ODS en la estrategia y la gestión operativa de una empresa es el **reporting y la comunicación**.

Para un proceso de reporte y comunicación efectivos, las empresas deben utilizar estándares internacionalmente reconocidos como, por ejemplo, los estándares GRI.

Para establecer el contenido de los informes que configuran el reporting de las empresas, es recomendable que se tengan en cuenta los aspectos estratégicos prioritarios, o los aspectos materiales; es decir, incluir aquellas cuestiones que reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos de la empresa, que se deberían haber identificado en el paso 2 (definir prioridades).

También, es relevante que la empresa comunique los impactos positivos y negativos con relación a los ODS y el desempeño frente a estos, reportando los diferentes KPIs definidos en el paso 3 (establecer objetivos).

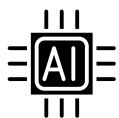


6

Buenas prácticas



Relación de Buenas Prácticas



IA para la igualdad. Das Nano.



Apoyo a proveedores y proveedoras locales. Grupo Apex.



Programación cultural y educativa consciente y con intencionalidad transformadora. Grupo Intro-Sedena.



Configurar un Smart Human Team. IED Electricity.



Vivienda digna para familias indias vulnerables en zona rural. Indversis.



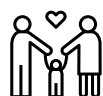
Buscar la sostenibilidad en nuestro entorno económica, medioambiental y socialmente. Lacturale



Compartimos responsabilidad social. Magnesitas Navarras.



Divulgación escolar sobre la importancia de la energía renovable en la sociedad actual y el destacado rol de las mujeres dentro del sector. Nabrawind.



Medidas de conciliación – Bienestar. Tetrace.



Más iniciativas en nuestro banco de Buenas Prácticas
www.cen.es/odssostenibilidad-empresarial

IA para la igualdad



**Das Nano S.L. - Veridas****¿Qué somos?**

Nacimos con el propósito de garantizar el derecho al uso de la identidad real de las personas en el mundo digital y físico.

Tenemos la visión de un futuro sin contraseñas y sin llaves en el que las personas sean reconocidas, de forma privada, segura y voluntaria, por ser quienes son.

**Objetivo estratégico**

Formación de profesores en países en vías de desarrollo en programación e inteligencia artificial.

**¿Cómo lo logramos?**

Junto con la organización Fe y Alegría, la fundación Luzia quiere poner en marcha el programa “IA para la igualdad”, para poder llevar la tecnología más avanzada a las personas más desfavorecidas.

El objetivo de la Fundación Luzia es formar a profesores en estos países y dotarles de las herramientas digitales necesarias para la formación en competencias digitales a niños y niñas de la escuela que les permitan desarrollarse en el ámbito tecnológico, mejorando su perfil académico y profesional para poder acceder a mejores ofertas laborales. El software puede cambiar vidas sin horizontes, con mayor rapidez y menos infraestructura que cualquier otra vía alternativa.

Periodo de la acción

Curso académico

Área de actuación

Internacional

Área trabajada

Social y Económica

Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 4: Educación de calidad.
ODS 5: Igualdad de género.
ODS 8: Trabajo decente y equilibrado.
ODS 10: Reducción de las desigualdades.

Otros actores intervinientes

Alboan
Fe y Alegría
Fundación LuzIA

Stakeholders Centros educativos Fe y Alegría: docentes y alumnado

Impacto generado:

Número de docentes formados.

Innovación

Con esta iniciativa se consigue acercar la tecnología (programación en general e Inteligencia Artificial en particular) a entornos en los que no suele llegar este conocimiento, con el objetivo así de que estas comunidades más desfavorecidas tengan también una oportunidad en el desarrollo e innovación del mañana.

Otra información relevante

Se viene trabajando en este proyecto con Alboan y Fe y Alegría desde 2018, cuando se comenzó con la formación a alumnado de los centros de Fe y Alegría. Siendo un objetivo que la formación llegue al mayor número de personas posible, el proyecto desde 2020 se ha centrado en la formación de docentes de estos centros, para que ellos puedan replicar lo aprendido a todos sus alumnos.

Apoyo a los proveedores y proveedoras locales





Grupo Apex



¿Qué somos?

Llevamos más de 40 años dedicados a nuestra pasión: la **elaboración y comercialización de snacks, frutos secos y patatas fritas de calidad**. Hoy contamos con 8 centros de trabajo en España, donde empleamos alrededor de 500 personas de manera directa. Algunas de nuestras marcas más conocidas son Aspitós, Jumpers, Aspil, Popitas, Vicente Vidal o Marinas, entre otras. El Grupo se caracteriza por su **alto compromiso con la calidad y los ODS**, encargándose de cuidar sus procesos de inicio a fin, siempre en búsqueda de mejoras en materia de innovación, salud y sostenibilidad. Todo ello ha contribuido a que hoy Grupo Apex sea empresa **referente del sector y esté presente en todos los canales comerciales además de en cerca de 20 países de todo el mundo**.



Objetivo estratégico

Apuesta e incremento de la compra y contratación de productos y servicios a nivel local y/o regional, con prioridad en las áreas de actividad de cada fábrica o centro de trabajo en cuestión; así como seguir apostando por la compra y contratación de productos y servicios de ámbito nacional.



¿Cómo lo logramos?



Actualmente el **94,77% de las compras se realizan en España y el 23,59% en las empresas de la misma región de cada fábrica de Grupo Apex y/o centro de trabajo en cuestión**. Solo en Navarra, más de 17 millones de euros se han destinado a dicho fin en el reciente ejercicio.

Desde nuestro origen somos **conscientes** de la importancia de la **cooperación con el territorio** y el apoyo mutuo para el progreso común. Por ello, **apostamos por el fomento de la actividad cercana ya sea mediante la compra y/o contratación**, en pro del desarrollo económico local y con ello la promoción de oportunidades: sea mediante la generación de riqueza que se acaba destinando a demás servicios de la zona o en la contribución del fomento del interés y expectativas de oportunidades para las actuales y futuras generaciones, contribuyendo a facilitar la retención de la población e incluso el vínculo entre la vida personal y profesional en las propias localidades.

Periodo de la acción



La acción está vinculada desde los inicios de la propia actividad de Grupo Apex. **En 2020 definimos la Estrategia** de Sostenibilidad del Grupo donde subrayamos, entre otras metas, la importancia de seguir primándola.

Área de actuación



Local, Nacional, Regional

Área trabajada



Económica (mediante el fomento de negocio local y su correspondiente repercusión en el desarrollo del propio entorno).

Medioambiental (al reducir impacto de CO2 del transporte y gestión).

Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, al fomentar el negocio local contribuyendo a su desarrollo tanto económico como en oportunidades.

ODS 12: Producción y consumo responsables, al ser una prioridad la compra de materiales según necesidades para evitar desperdicios.

ODS 13: Acción por el clima, al reducir impacto en CO2 al acortar distancias de gestión y desplazamiento.

Otros actores intervinientes

La sostenibilidad en Grupo Apex se entiende necesariamente para su logro como una cuestión transversal, siendo **todas las áreas de la empresa las que velan por dicho fin**. En este caso concreto, dadas las características de la acción, es principalmente el área de Compras la principal interviniente en su desarrollo, siendo el área que vehicula la selección final de los y las proveedoras.

Stakeholders Proveedores y proveedoras, Comunidades locales, Comunidad agrícola

Impacto generado:

Esta acción tiene **impacto directo en los proveedores y proveedoras contratadas, e indirectamente impacta también sobre todos aquellos negocios y/o terceros a los que dichos proveedores requieren para su actividad** y vida: repercutiendo por lo tanto en el desarrollo económico de la zona y por ende en su proyección en cuanto a oferta de posibilidades.

Innovación

Subrayar la compra / gestión de cercanía como valor destacado, velando por su fomento. Reconocer y poner en valor el impacto positivo que ello supone no solo para la economía, sino también para el medioambiente y el desarrollo social de dichas comunidades.

Otra información relevante

La política de elección de proveedores que llevamos a cabo **promueve también la reducción de desigualdades** (ODS 10) a través de la compra de materiales a centros especiales de empleo.

En el caso de las patatas, trabajamos preferentemente con origen España, teniendo **1/3 de nuestras patatas contratadas directamente en el campo con agricultores en torno a nuestra principal fábrica**. Trabajamos conjuntamente, y establecemos procesos de control y seguimiento desde la plantación de la semilla certificada que facilitamos a los agricultores, del proceso de crecimiento y hasta la recogida.

Programación cultural y educativa consciente y con intencionalidad transformadora





SEDENA S.L



INTRO

¿Qué somos?

Somos una empresa de personas al servicio de las personas.

Nacida en 1987, SEDENA es una empresa con amplia experiencia; especializada en la gestión, desarrollo y consultoría de proyectos culturales, deportivos y educativos.

Hoy nos encontramos trabajando en un importante número de servicios en distintos lugares del territorio nacional, tanto para la administración pública, como para fundaciones sociales y otras entidades privadas.

Para ello contamos con un amplio equipo de profesionales y especialistas que aportan sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad; con la mirada puesta, tanto en las instituciones para las que trabajamos, como en los distintos públicos que participan de los proyectos en los que estamos involucrados.



Objetivo estratégico

Somos conscientes de la corresponsabilidad que tenemos como empresa en la gestión de proyectos entre los que se encuentran la cultura, la educación y la ciudadanía.

La programación cultural y la educación no son acciones ingenuas, más bien todo lo contrario. Los marcos y los enfoques educativos y programáticos que utiliza Sedena hablan de nuestra intencionalidad y nos implica en la manera de acompañar la construcción de una sociedad determinada.

Desde Sedena queremos contribuir de manera activa y consciente al diálogo social, acompañando y respondiendo a los retos y preocupaciones de la ciudadanía, como la sostenibilidad ambiental, la equidad de género, la cohesión social, la riqueza de lo intercultural, la participación intergeneracional, la accesibilidad universal...

Entendemos nuestra labor como la de conector entre la cultura y la ciudadanía con un claro objetivo transformador, contribuyendo activamente en la construcción de un pensamiento crítico, personal y colectivo.



¿Cómo lo logramos?

Nuestra intención es que el objetivo anteriormente descrito pueda llover en el mayor número de servicios que gestiona Sedena. Al mismo tiempo, en lo que se refiera a la identidad de las personas que trabajan en Sedena (somos algo más de mil), esta intencionalidad transformadora constituye uno de los motores donde encontramos sentido a nuestro trabajo.

A nivel de contenidos:

El primer paso es decidir qué tema, qué necesidad o realidad, u objetivo queremos abordar en cada uno de los servicios en los que estamos involucrados. El patrimonio, el arte y el pensamiento contemporáneo, las programaciones socioculturales...; la cultura tiene la habilidad de conectar las grandes cuestiones que a menudo resultan abstractas, con lo local y personal. Los proyectos/espacios culturales (museos/casas de cultura/centros socioculturales...) no son instituciones aisladas del mundo. Su razón de ser está vinculada a la sociedad, y en Sedena nos creemos el papel y la capacidad que tienen estos proyectos a la hora de transformar el mundo. En cada servicio seleccionamos aquellos contenidos que mejor encaje puedan tener con el tipo de proyecto, público, cliente, temporalidad y formato...

A nivel de metodología:

Siempre que el marco y la naturaleza del proyecto nos lo permiten, utilizamos metodologías transformadoras.

Formación:

Un ámbito que nos distingue como empresa dentro del sector de la gestión de proyectos culturales y educativos es la apuesta sólida de invertir en una buena formación para las personas (profesionales) que trabajan en Sedena. Estamos convencidos de que este compromiso contribuye al desarrollo profesional de los equipos. Pero también, para alcanzar el objetivo que perseguimos con el proyecto que estamos describiendo en esta ficha (programación y educación transformadora), la formación específica de las personas es clave para que pueda llegar a ser una realidad.

Periodo de la acción

Permanente



Área de actuación

Nacional



Área trabajada

Social



Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 4. Educación de Calidad
ODS 5. Igualdad de Género
ODS 10. Reducción de las desigualdades
ODS 13. Acción por el clima

Impacto generado

Nuestro gran reto reside en saber medir el impacto real de estas acciones.
Lo que sí sabemos es que la siembra que realizamos impacta en cientos de miles de personas en toda España.

Otros actores intervinientes

Administración Pública: Museos (Ej. Museo Reina Sofía, Artium...); Ayuntamientos (Ej. Pamplona, Tudela, Bilbao...); Patronatos de conjuntos, Monumentales (Ej. Patronato de la Alhambra y el Generalife); Gobiernos Autonómicos (Ej. Gobierno de Navarra, Junta de Andalucía, Cortes de Aragón...)

Ámbito privado: Fundaciones (Ej.: Obra Social La Caixa, Fundación Bancaria Caja Navarra, Chillida Leku...)

Agentes Sociales: ONG especializadas en Educación para la Ciudadanía Global. (Ej.: Medicus Mundi...)

Empresas colaboradoras: Tecnología para el desarrollo de entornos de aprendizaje (Ej. Dynamium)

Innovación

Es una de las dimensiones esenciales de esta línea de trabajo, ya que requiere de:

Innovación abierta en el ámbito tecnológico con proveedores que se convierten en aliados para la innovación.

- a) Los contextos virtuales y semi/presenciales nos permiten: generar procesos educativos con mayor continuidad y, por tanto, más significativos.
- b) La tecnología para la generación de experiencias inmersivas nos permite: Facilitar la experiencia de calidad con aquellas personas que no pueden desplazarse (prisiones, hospitales...); Vivir realidades o contextos lejanos en el espacio o en el tiempo. Bucear en realidades concretas y provocar reflexiones que nos muevan a la acción.

Entendiendo la Innovación como la incorporación al modelo de negocio de ideas con valor social: El cuidado de la formación, los contenidos, la metodología y los recursos... con colaboradores especialistas.

Configurar un Smart Human Team





¿Qué somos?

IED diseña y fabrica soluciones electrónicas para aplicaciones industriales. La compañía opera globalmente a través de sus sedes en China, India y España. IED, con más de 30 años de experiencia, trabaja, entre otros, en sectores como las energías renovables, movilidad eléctrica, elevación, construcción... En cuanto a su estrategia, está fundamentada en tres pilares: la comprensión íntima de los productos y servicios de sus clientes; la innovación de producto, articulando a través de la electrónica muchas tecnologías y disciplinas de conocimiento; y la capacidad de llevar ese producto al mercado a través de su capacidad fabril y de operar internacionalmente.

El equipo de IED está formado por personal joven y altamente cualificado que ha desarrollado su carrera profesional cubriendo funciones de responsabilidad, tanto en la producción electrónica basada en el “know-how” como en la gestión de empresas.

Objetivo estratégico

Desarrollar un modelo de relación diferente que quiere impactar de forma positiva en el mundo. Y disfrutar haciéndolo. Para alcanzar ese objetivo, se establecen como fundamentales alcanzar previamente los siguientes:



- Crear un espacio de trabajo en equipo y cocreación donde existe un propósito compartido, objetivos comunes y sentido de pertenencia. Se focaliza la atención en lo que hay de positivo y valioso en cada persona.
- Incorporar capacidades diferentes y fomentar el aprendizaje continuo para que nuevas acciones sean efectivas en una nueva era de conocimiento.
- Establecer un modelo de responsabilidad distinto, que esté basado en la confianza y en el que las personas sean responsables de su rendimiento, de su desarrollo y, en definitiva, de su propio éxito. Cada uno lidera de forma efectiva su realidad y es protagonista en el conjunto.

¿Cómo lo logramos?

Un objetivo tan ambicioso requiere de la implementación de numerosas medidas paralelas. En IED ya se están ejecutando una serie de ellas, que tienen como denominador común situar a las personas el centro de la estrategia de la compañía.

Las principales acciones son:

Flexibilidad espacio temporal: cada persona elige cuándo y desde dónde desempeña su función. Más libertad, más rendimiento.

Comunicación continua multidireccional: seguimiento individualizado de cada trabajador con su responsable para garantizar el desarrollo profesional y personal adecuado.

Transparencia en la gestión: Exposición trimestral del director general a todos los trabajadores sobre resultados, acciones y proyectos principales, nuevas medidas...

Escucha interna: Reuniones con el equipo directivo para plantear propuestas, proyectos, mejoras...

Plan de desarrollo individual: Definición de un programa individual con objetivos, formación exclusiva, atención de necesidades especiales...

IED, un espacio saludable: Creación de grupos deportivos, colaboración con centros médicos deportivos, fruta gratis para empleados...

Diversidad e integración de colectivos con barreras de inserción de empleo.

Retribución en especie: cheque guardería y seguro médico.

Implementación de proyectos solidarios a propuesta del equipo: Asociación de Esclerosis Múltiple de Navarra, Niños contra el Cáncer, Asociación Medicina Abierta al Mundo, proyectos de la Fundación Vicente Ferrer...

Formación para familiares y allegados: clases financiadas de robótica para niños y niñas, charlas Brown bag talks (trabajadores comparten con los demás su conocimiento en cualquier ámbito en charlas informales).

Cultura compartida: promovemos nuestra visión del mundo colaborando con colegios, impartiendo charlas, recibiendo visitas de empresas, estudiantes...

Periodo de la acción



Indefinido. Forma parte del ADN de la organización

Área de actuación



Internacional. Desde las tres sedes de la empresa (España, China e India).

Área trabajada



Social

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Educación de calidad

Igual de género.

Energía asequible y no contaminante.

Industria, innovación e infraestructura.

Otros actores intervinientes

Colegios, universidades, centros tecnológicos, asociaciones familiares e industriales... son parte de nuestro ecosistema.

Gracias a estos vínculos conseguimos incorporar doctorandos y talento a nuestra empresa.

Stakeholders

Trabajadores, familiares de trabajadores, estudiantes, clientes...

Impacto generado

Medición de la satisfacción de los trabajadores de IED mediante un estudio de clima realizado dos veces al año.

Colaboración público-privada **No**

Innovación

Aplicar electronicity (innovación) desde las personas. Ellas son el centro de la organización y están consideradas auténtico motor del crecimiento de la compañía y de la mejora de la sociedad.

Otra información

Electronicity es el posicionamiento de IED. Hace referencia a la capacidad de innovar que tiene la industria a través de la electrónica, que es detonante del progreso. Este concepto también articula a las personas, ya que solo a través de su creatividad e innovación podrá mejorar IED y la sociedad.

Vivienda digna para familias indias vulnerables en zona rural



Foto: grupo de mujeres, junto con algunos maridos, beneficiarias del proyecto.



¿Qué somos?

Somos una consultora navarra especializada en el promoción e introducción de productos y servicios españoles en el mercado indio. Contamos con:



- 10 años de experiencia (desde 2012).
- 3 oficinas, 1 en España (Navarra) y 2 en India (Chennai y Delhi).
- Nuestro equipo está formado por 15 personas. Las oficinas de India tienen únicamente personal indio.
- Homologados por el 85% de los organismos de promoción públicos y Cámaras de Comercio españolas.

Principales servicios:

- **Promoción comercial:** desarrollo de más de 250 acciones comerciales en el sector industrial (eólico, procesado de alimentación, automoción y construcción, principalmente), alimentación y servicios.
- **Proyectos de implantación** (asesoramiento, gestión y soporte back-office): Gestión y puesta en marcha de 35 implantaciones productivas y comerciales españolas en India.
- **Asesoramiento** en proyectos de búsqueda de socio y transferencia de tecnología/JV.

Objetivo estratégico



El objetivo principal es apoyar a las comunidades vulnerables de India.

Los **objetivos secundarios** son:

Lograr la **integración social de las familias**: disponer de una vivienda sólida y en condiciones de higiene y seguridad es un requisito imprescindible para lograr la integración social de las familias en la comunidad.

Empoderamiento de las mujeres: las nuevas viviendas se escrituran a su nombre, de esta forma obtienen una propiedad y un bien para el futuro de sus hijas e hijos. Tener una vivienda en propiedad significa un cambio en la autoestima de las mujeres y en su rol dentro de la familia, la comunidad y la sociedad india en general.

¿Cómo lo logramos?

Alianza de empresas navarras y la Fundación Vicente Ferrer, iniciada en 2019, para promover conjuntamente iniciativas de desarrollo sostenible en India. En 2020 y 2021 se desarrolló un proyecto para ayudar a las comunidades vulnerables de India. En concreto se apoyó a nueve familias desfavorecidas a tener su propia vivienda en propiedad en la aldea de Aravakur.

El proyecto desarrolló la construcción de nueve edificaciones sencillas.

- Las viviendas mantienen a las familias protegidas y a salvo de enfermedades.
- Las edificaciones encajan armónicamente con el entorno gracias al uso de materiales locales.
- Su diseño, dimensión y funcionalidad se adecuan a los usos y costumbres de la región.
- Son casas sencillas de unos 45m² con dos salas interiores: una que se utiliza como cocina (con espacio para despensa y almacenaje) y otra que funciona como salón y habitación. Anexo a la vivienda, la casa dispone de un espacio de aseo personal con letrina. En el espacio exterior tiene un porche elevado con una cubierta que les protege de la dureza del clima.

Periodo de la acción



Estaba prevista en un año (2020), pero la COVID dilató la ejecución a dos años (2020-2021)

Área de actuación



Internacional

Área trabajada



Social

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Ciudades y Comunidades sostenibles.

Fin de la pobreza.

Igualdad de género.

Alianza para lograr los objetivos.

Otros actores intervinientes

Se trata de una alianza de cuatro empresas navarras (IED, Nabrawind, Tetrace e Indversis) para apoyar un proyecto de una organización no gubernamental de desarrollo (Fundación Vicente Ferrer).

Stakeholders

Comunidades vulnerables.

Familias de zonas rurales.

Mujeres.

Colaboración público-privada No

Innovación Alianza de empresas para el desarrollo de un mismo proyecto de desarrollo sostenible.

Otra información

La alianza empresarial tiene vocación permanente, no se colabora para un proyecto puntual, sino que conforme se terminan las acciones, se abren nuevos proyectos consensuados por el grupo. Se acaba de poner en marcha un nuevo proyecto de desarrollo sostenible en India para desarrollar en el 2022.

Además, se busca que nuevas empresas se suman a la alianza. Se acaban de sumar 4 nuevas empresas a finales del 2021.

Lactudesayunos saludables





LACTURALE



¿Qué somos?

El grupo S.A.T. Lacturale es un proyecto de ganader@s de Navarra que tiene como objetivo comercializar toda la leche que producen en sus granjas y hacerlo con un sistema de producción alternativo e innovador: la Producción Integrada.

Una categoría superior: en octubre de 2008, lanzó al mercado su propia marca de leche denominada Lacturale, siendo pionera a nivel nacional en Producción Integrada: leche de más calidad, más seguridad alimentaria, mejor bienestar animal y más respetuosa.



Objetivo estratégico

Desde hace varios años, en colaboración con el Colegio de Nutricionistas y Dietistas de Navarra y la Fundación La Caixa, visitamos centros escolares de toda Navarra para concienciar sobre la importancia de alimentarse, especialmente desayunar, de manera saludable. Además, concienciamos a los más pequeños sobre otro tipo de hábitos saludables: el respeto medioambiental y la sostenibilidad. Y es que es el principal objetivo de Lacturale: llegar a la sociedad y explicar qué es eso de la sostenibilidad REAL. Se ha convertido en una palabra muy manida y hay que darle el sentido REAL que tiene.



¿Cómo lo logramos?

Mediante juegos y la labor que hacen las personas nutricionistas en las diferentes clases que visitan, hablan del desayuno ideal: lácteo, fruta y cereal integral. De manera amena y divertida, además hablamos del medioambiente, de la sostenibilidad y de la necesidad de mantener vivos los pueblos.

Periodo de la acción

Curso escolar



Área de actuación

Regional



Área trabajada

Medioambiental
Social
Salud



Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 3. Salud y bienestar.

ODS 12. Producción y consumo responsable.

ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

Otros actores intervinientes

Como ya hemos señalado, la buena práctica la realizamos en colaboración con el Colegio Oficial de Nutricionistas y Dietistas de Navarra y la Fundación La Caixa.

Impacto generado

Nuestro impacto lo medimos en el crecimiento que hemos tenido durante los últimos años. Gracias a todas las acciones que llevamos a cabo nos hemos convertido en una marca reconocida y reconocible, una leche de una calidad superior (producción integrada, el sistema más sostenible), comprometida con el medioambiente y, sobre todo, con la sociedad (dos céntimos por litro van a la responsabilidad social y buscamos generar actividad en nuestro entorno). **Somos sostenibles de verdad y buscamos que con lo que hacemos a ti te vaya bien.**

Actividades realizadas, KPI

En cuanto a la buena práctica, el impacto lo realizamos sobre las familias de los 10.000 niños y niñas que visitamos ya que todos y todas se llevan a casa un brik de leche Lacturale.



Compartimos Responsabilidad Social



Compartimos Responsabilidad Social

Magnesitas Navarras



¿Qué somos?

Magnesitas Navarras es una **empresa minera**, localizada en Zubiri (Navarra). De referencia internacional como productora verticalmente integrada de soluciones y materiales basados en óxido de magnesio, para las industrias siderúrgica, agropecuaria y medioambiental.



La compañía pertenece al Grupo Roullier y forma parte de Timab Magnesium, referente y polo de expertise en la producción y venta de aplicaciones de la magnesita. Este polo de la magnesita cuenta con más de 500 colaboradores directos, y además de las dos minas de magnesita en España, el Grupo cuenta con una tercera mina en Brasil propiedad de Magnesium do Brasil S.A., que es una "joint venture" participada por Timab Magnesium. Con el paso de los años, el Grupo Roullier se ha constituido como polo de excelencia en la producción y el negocio de la magnesita. A través de diversas sociedades, cubre todas las aplicaciones posibles en el ámbito siderúrgico, agropecuario y medio ambiental.

Magnesitas Navarras, con yacimientos en Eugui (Navarra) y Borobia (Soria), es un actor clave en el modelo de negocio del Grupo.

Objetivo estratégico

Proponer, compartir y desarrollar de manera conjunta con los agentes de nuestro entorno líneas de actuación encaminadas a la cohesión social y geográfica del territorio (servicios, equipamientos, equidad).



Objetivos secundarios (operativos):

- **Diseñar e implantar acciones que pongan en valor los puntos fuertes de nuestro territorio** (ambientales, culturales, patrimoniales y sociales), facilitando así su desarrollo sostenible.
- **Impulsar el desarrollo de los valles donde operamos como motor de desarrollo y fijación de población en el ámbito rural** (apoyo a proveedores locales, atracción y retención de talento, plan de igualdad).
- **Aportar conocimiento para el desarrollo económico local. PORTAR CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL**
- **DESARROLLAR LA COOPERACION ENTRE TODOS LOS AGENTES DE NUESTRO ENTORNO** (mapa de agentes sociales)

Periodo de la acción



Plan 2019-2022.
Con revisión anual

Área de actuación



Local Regional

Área trabajada



Social

¿Cómo lo logramos?

OBJETIVO 1: DISEÑAR E IMPLANTAR ACCIONES QUE PONGAN EN VALOR LOS PUNTOS FUERTES DE NUESTRO TERRITORIO

OBJETIVO 2: IMPULSAR EL DESARROLLO DE LOS VALLES DONDE OPERAMOS COMO MOTOR DE DESARROLLO Y FIJACIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL ÁMBITO RURAL

- **Transparencia y diálogo con los grupos de interés:** medición del impacto social y ambiental a través de la herramienta del SROI (Estudio del Retorno Social) de Magnesitas Navarras en su entorno más próximo, con la finalidad de evaluar objetivamente la aportación a la comunidad y de hacer seguimiento del valor aportado con trazabilidad y fiabilidad. En esta línea se establecen los siguientes objetivos:

2020: realización y publicación del resumen ejecutivo del estudio SROI de toda la actividad de Magnesitas Navarras.

2021: Inclusión recomendaciones en Plan de RSE.

2022: Seguimiento indicadores y reflexión siguiente plan.

- **Desarrollo de una Política de Incorporación Local**, para fortalecer el compromiso con la generación de actividad económica y el empleo de calidad en los valles de Esteribar, Erro y Baztán. Actualmente, cerca de un 60% de los empleos directos de Magnesitas Navarras en Navarra proceden del entorno más próximo y mediante esta política quiere reforzarse activamente ese indicador. Para ello, yendo más allá de lo establecido en el Convenio Colectivo vigente sobre prioridad en la contratación, Magnesitas Navarras se compromete con la búsqueda, inclusión y priorización de perfiles de su entorno más próximo para los puestos vacantes, respetando los criterios de igualdad de acceso, mérito y capacidad y la legislación laboral vigente. Los objetivos establecidos son los siguientes:

2020: Aprobación y puesta en marcha de Política y Plan de Incorporación local

2021 y 2022: seguimiento de indicadores y supervisión de la aplicación del plan

OBJETIVO 3: APORTAR CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL

- **Desarrollo de una Política de Compras Locales y Responsables**, de manera que, bajo los criterios de eficiencia, competitividad y adecuación a los principios y valores de la compañía, y en la medida de lo posible, se fomentará e impulsará las compras a proveedores y contratistas locales para el desarrollo del tejido empresarial y la creación de empleo en el seno de las comunidades con las que se relaciona MAGNA. Los objetivos establecidos son los siguientes:

2020: Aprobación y puesta en marcha de la política

2021: seguimiento de indicadores

2022: mejora de los indicadores

OBJETIVO 4: DESARROLLAR LA COOPERACION ENTRE TODOS LOS AGENTES DE NUESTRO ENTORNO

- **Realizar el mapa de agentes que interactúan** con carácter, puntual, periódico o permanente en la Comunidad y determinar priorización atendiendo a tres niveles: **interés, influencia y dinamismo**.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 8: Transparencia y diálogo.

ODS 9: lucha contra la despoblación.

ODS 10: Política de Compras Locales y Responsables.

ODS 11: Plan de relación con los grupos de interés de educación ambiental y sostenibilidad.

ODS 12: Revisión y relanzamiento del Plan de Igualdad.

ODS 13: Desarrollo de una política de Prevención de Delitos, Relación con las AAPP y Anticorrupción.

Otros actores intervinientes

Instituciones:

Ayuntamiento Esteribar.

Concejo Eugui.

Concejo Zubiri.

Gobierno Navarra: sección Minas, Medio Ambiente y Deporte.

Ayuntamiento de Erro.

Confederación Empresarios Navarra -CEN.

Cámara Comercio e Industria.

Stakeholders

Agrupaciones culturales y deportivas:

Club Deportivo Ibararte.
Club Deportivo Pelotazale Esteribar.
Club Deportivo Osasuna MAGNA.
Fundación Miguel Indurain.
Fundación Remonte Euskal Jai Berri.
Apyma colegio público comarcal Zubiri.
Asociación Amigos del Camino de Santiago.
Amigos de Roncesvalles.

Centros Tecnológicos:

Universidad Pública Navarra.
Universidad País Vasco.
Universitat de Barcelona.
Universidad de Navarra.
Fundación Lurederra.
Asociación de la Industria Navarra-AIN.
Zabala Innovation Consulting.
Escuela de Negocios y Centro Universitario ESIC.
Trabajadores de Magnesitas Navarras.

Impacto generado:

1.- EMPLEO Y ESTABILIDAD POBLACIONAL

- Empleo directo 232 personas.
- Contrataciones tres últimos años, 18.
- Desarrollo profesional a través del grupo Roullier (más de 8000 trabajadores).
- Un 54,98% de trabajadores/as vinculados a los valles de Esteribar, Erro y Baztán.
- 45,02% residentes en los citados valles.
- El 4,15% de la población de Esteribar (sin considerar Olloki) trabajan en Magna (69 personas), de tal forma el 12,76% de los grupos familiares (dos progenitores y sus hijos e hijas) del valle cuentan con un trabajador o trabajadora de Magna.
- Por su parte, el 3,03% de la población de Erro trabaja en Magna (24 personas), con una incidencia de un 8,07 de los grupos familiares.
- 283 proveedores locales activos en Navarra (sede en Navarra) con facturación de 13M€.

2.- ACTIVIDADES CULTURALES (con participación directa)

- Exposiciones de materia histórica.
- Fotográfica o de pintura contemporánea.
- Cursos.
- Seminarios.
- Conciertos.
- Actuaciones de grupos folklóricos.
- Reuniones y congresos de distinta índole.
- Festivales populares, Centro de Interpretación de la Real Fábrica de Armas de Eugui.

3.- ACTIVIDADES DEPORTIVAS

- Escuelas Deportivas de Voleibol, de Fútbol Sala y del "Club Deportivo PELOTAZALE ESTERIBAR". Específicamente en fútbol sala "Somos Verdes Somos Rojos", logotipo en la equipación de los equipos masculino y femenino de las categorías cadetes e infantiles, que suman en su conjunto 51 jóvenes y niños/as.
- Rutas Hacia La Cumbre Del Deporte Convenio en el que participa activamente la Fundación Miguel Indurain y el Gobierno de Navarra
- Torneo Comunidad Foral de Navarra Magnesitas Navarras
- Club deportivo Osasuna Magna. Acuerdo colaboración prendas solidarias Proyecto Ride & Fight (Conor-Fundación Cita-Magna).

Colaboración público-privada Sí

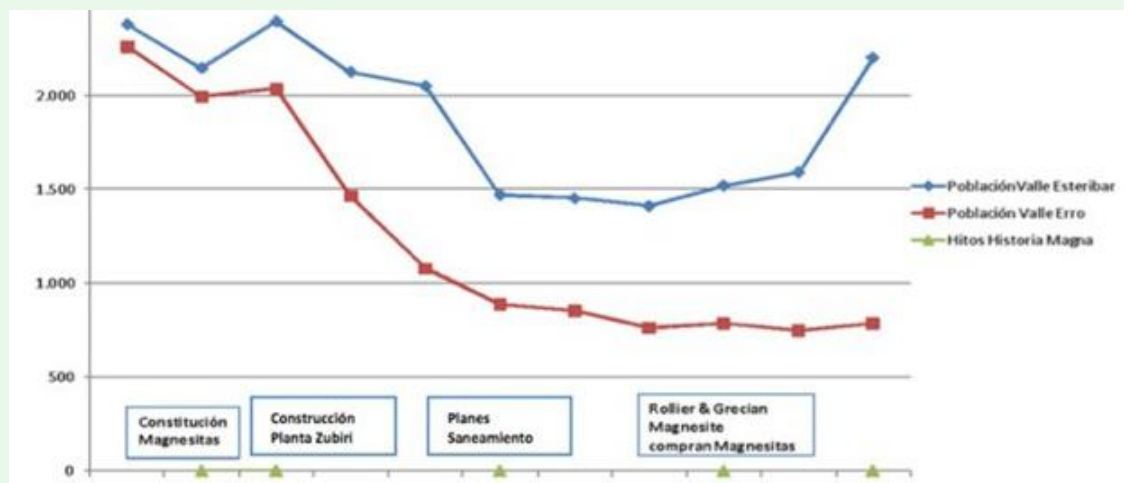
Innovación

Magnesitas Navarras es referencia en la promoción, diseño y participación activa de actividades vinculadas a la cohesión territorial y a las buenas prácticas de innovación social.

El SROI permite, entre otros, poner en valor y medir la percepción de la ciudadanía en relación a las inversiones sociales realizadas o participadas por la Compañía.

Otra información

EEFECTO EN LA
EVOLUCIÓN DE LA
POBLACIÓN EN LOS
VALLES DE ERRO Y
ESTERIBAR



Divulgación escolar sobre la importancia de la energía renovable en la sociedad actual y el destacado rol de las mujeres dentro del sector



Divulgación escolar sobre la importancia de la energía renovable en la sociedad actual y el destacado rol de las mujeres dentro del sector



Nabrawind



¿Qué somos?

Nabrawind se dedica al diseño y desarrollo de tecnologías eólicas avanzadas para componentes de aerogeneradores. De igual manera, ofrece servicios de ingeniería de alto valor añadido para el desarrollo de proyectos ad hoc. Los productos de Nabrawind se caracterizan por una doble propuesta de valor añadido centrada en la reducción del coste de la energía y de las emisiones de CO2. De esta forma, la cartera de productos desarrollada por Nabrawind contempla:



- Nabralift, una torre eólica auto-izable que reduce el coste de la energía de los proyectos eólicos y reduce el impacto medioambiental durante su fabricación e instalación.
- Nabrajoint, una unión modular que facilita la logística de las palas.
- BladeRunner, un sistema para la instalación y mantenimiento de palas que prescinde de grúas y, en consecuencia, reduce significativamente el coste de dicha operación.
- Nabrabase, una cimentación elevada para torres eólicas que reduce en un 80% el consumo de hormigón.

Objetivo estratégico

Objetivo estratégico: concienciar a niños y niñas de Educación Primaria sobre el importante rol que juega la energía renovable en su día a día. Igualmente, se busca reflejar el destacado papel que llevan a cabo las trabajadoras del sector con el objetivo de fomentar la vocación de carreras STEM (Science, Technology, Engineering & Maths) en las niñas.



Objetivo secundario: trasladar las lecciones aprendidas a las familias. El entusiasmo que muestra el alumnado durante las charlas puede tener impacto a nivel familiar y que, en consecuencia, desde el núcleo familiar se tome conciencia sobre la importancia de las renovables y del papel de la mujer en el mismo.

Periodo de la acción



Comenzó en el año 2020 y sigue en activo. Estamos desarrollando un nuevo plan para acudir a centros educativos de Navarra en general y en Madrid.

Área de actuación



Local
Regional
Nacional

Área trabajada



Social
Medioambiental

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Igualdad de Género
Producción y Consumo Responsables
Acción por el Clima

Otros actores intervinientes

Esta iniciativa se ha realizado en colaboración con los centros escolares que han participado.

Colaboración público-privada

No

¿Cómo lo logramos?

Nabrawind ha organizado, en colaboración con los colegios, una serie de charlas en centros educativos de Pamplona donde uno/a o dos trabajadores/as de Nabrawind acuden para dar una charla de una hora aproximadamente.

En ellas, no sólo exponemos el vital papel que juega la energía renovable. Tratamos también de que reflexionen sobre el rol que tiene la energía en su día a día. Cómo, desde que nos levantamos con la alarma del despertador y apretamos el interruptor de la luz tiene un impacto del que no siempre somos conscientes. ¿De dónde procede esa energía? ¿Qué implicaciones ecológicas o incluso económicas ocasionan?

De este modo, tratamos de explicar las diferentes fuentes de energía en Navarra y el impacto medio ambiental, social y económico que implican.

Durante las sesiones pensamos, además, formas de reducir el consumo energético y reflexionamos sobre el papel que está llamado a interpretar la energía renovable.

Al mismo tiempo, aprovechamos la sesión para incidir en la gran labor que desempeñan las trabajadoras del sector renovable. Tratamos de mostrar con ejemplos las distintas tareas que acometen y, con ello, impulsar las vocaciones STEM en niñas.

Stakeholders

Los actores implicados en esta actividad han sido las niñas y niños que han participado en las sesiones. No obstante, el impacto de las sesiones también tiene un efecto indirecto en las familias del alumnado, que trasladan lo aprendido y su entusiasmo a su entorno.

Finalmente, no se puede obviar el impacto dentro de la propia empresa. Se trata de una actividad muy gratificante. Tanto es así, que numerosos trabajadores y trabajadoras se han ofrecido voluntarios para participar en las charlas.

Impacto generado

La medición del impacto de esta actividad es relativamente complicada dado que su medición, en todo caso, pasa por el largo plazo. Es imposible conocer si estas sesiones pueden haber ayudado de algún modo a que una estudiante se interese por las carreras STEM y, en el futuro, decida emprender este camino.

También, es complicado cuantificar el impacto relativo a la concienciación medioambiental y energética de las sesiones. Desde luego, el feedback durante la clase es muy gratificante e invita a la esperanza de que el alumnado refuerce positivamente su comportamiento respecto del uso de la energía.

En todo caso, en Nabrawind somos conscientes de que no podemos ir más allá de aportar nuestro pequeño granito de arena para que las nuevas generaciones descubran el importantísimo papel de las energías renovables y el destacado papel que pueden y deben desempeñar las mujeres.

Medidas de conciliación – bienestar





¿Qué somos?

Empresa de ingeniería y consultoría, establecida en el 2009 en Navarra, **especializados en el sector energético** donde somos un referente nacional e internacional.



Objetivo estratégico

Búsqueda del equilibrio para la conciliación y el bienestar de los empleados y empleadas. Dichas medidas serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2022 y estarán sometidas a un periodo de prueba hasta finales del año 2022. Tendrán carácter revisable anualmente y se valorará igualmente la implantación en filiales (condicionado al funcionamiento en la matriz).



¿Cómo lo logramos?

- 1 Viernes intensivo** Aplicable a todos los departamentos (oficina Pamplona y Madrid). Jornadas de 7 horas laborables de manera continuada para los viernes laborables.
- 2 Horario flexible** Flexibilidad de entrada (desde las 9 en adelante) hasta cubrir la jornada ordinaria de trabajo.
- 3 Teletrabajo** Jornadas de trabajo a distancia voluntario las tardes de los lunes, martes y jueves, siendo al menos la jornada que deba realizarse en oficina en horario de mañana la mitad del tiempo total de una jornada completa.
- 4 Jornada de verano** Horario intensivo de verano para los meses de julio y agosto en jornadas de 7 horas laborables los días: miércoles, jueves y viernes. Horario de entrada flexible (a partir de las 8,30 a.m.). conforme a necesidades de la empresa. Lunes y martes se mantiene el horario habitual manteniendo la modalidad de trabajo a distancia para las tardes de dichos días.
- 5 Conciliación** Cubrir con flexibilidad y/o teletrabajo los **periodos de adaptación de escuelas infantiles y colegios, cuidados familiares al cargo y asuntos personales**
- 6 Otras medidas** **Reciclaje en oficina** (incluido office): papeleras de uso diferenciado. Buenas prácticas: **horarios** para reuniones que permitan la desconexión digital, descanso, y conciliación. Afterwork: miércoles, salidas al monte u otros. Posibilidad de indicar el puesto de trabajo como punto de envío y recogida de paquetería (pedidos personales).

Periodo de la acción  Año 2022	Área de actuación  Nacional	Área trabajada  Social
Objetivos de Desarrollo Sostenible Salud y bienestar Igualdad de género	Otros actores intervinientes	Stakeholders Internos: beneficia al grupo de personas que se encuentran dentro de la empresa.
Impacto generado: Impacto positivo en las personas que componen la empresa. La conciliación personal, familiar y laboral se ha conseguido a través de una reorganización del sistema laboral dentro de Tetrace.		
TETRACE: "HUMAN EPICENTRE"		

Ruta sostenible para empresas navarras



www.cen.es/odssostenibilidad-empresarial

