



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2021 / 2022

TÍTULO:
**“LA IMPLANTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE EN LA GESTIÓN DE RRHH”**

WORK TITLE:
**“THE IMPLEMENTATION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT
OBJECTIVES IN HR MANAGEMENT”**

AUTOR/A (nombre y dos apellidos):
RAUL MEDRANO RIOS

DIRECTOR/A:
MARIA DOLORES ODRIOSOLA ZAMANILLO

INDICE

1. PRESENTACION	3
2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030	4
3. ODS EN EL CAMPO DE RRHH	7
4. ODS EN EMPRESAS DE DISTRIBUCION GENERALISTA	11
4.1 MERCADONA.....	12
4.2 EROSKI	13
4.3 CARREFOUR.....	14
4.4 LIDL.....	15
4.5 EL CORTE INGLES.....	16
4.6 GRUPO DIA	17
4.7 COMPARATIVA ENTRE EMPRESAS	18
5. GUIA DE BUENAS PRACTICAS PARA PYMES	26
5.1 PASO 1: COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS.....	27
5.2 PASO 2: ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA.....	27
5.3 PASO 3: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	28
5.4 PASO 4: RECOPIACION DE DATOS.....	30
5.5 PASO 5: PRESUPUESTACION	30
5.6 PASO 6: VALORACION DE LAS MEDIDAS	31
5.7 PASO 7: COMUNICACION	33
6. CONCLUSIONES	36

1. PRESENTACION

El 25 de septiembre de 2015, los 193 países miembros de la Organización de las Naciones Unidas adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Estos objetivos son los Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS), los cuales vienen recogidos en la Agenda 2030.

Aunque se ha divulgado mucha información sobre los ODS's en los medios de comunicación y hemos visto a nuestros políticos portar el emblema en un pin, aún cabe preguntarse: ¿conocemos estos objetivos? ¿En qué ámbitos nos afectan? ¿Qué papel juegan las empresas?

Según la Consulta Empresarial del Pacto mundial desarrollada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, solo el 48,54% de las empresas conoce de forma profunda los ODS¹, y en el caso de las PYMES es solo del 35,78%². Si bien, el conocimiento de los mismos no implica que se esté trabajando en ellos, siendo posiblemente el grado de implantación de acciones dirigidas a la consecución de dichos ODS mucho más bajo aún.

El propósito de este trabajo es múltiple. Por un lado, se busca relacionar el desarrollo de estos objetivos con el ámbito de actuación del departamento de Recursos Humanos de las empresas, haciendo hincapié en los objetivos que guarden mayor relación con la calidad de vida y trabajo de los empleados de la empresa. Para ello en la primera parte del trabajo se realiza un análisis del desarrollo e impacto de los ODS en las empresas del sector de Distribución Generalista, obteniendo los datos de sus memorias anuales y haciendo una comparativa de la estrategia que llevan a cabo.

Por otro lado, el trabajo finaliza con el diseño de un plan de implementación de los ODS en una PYME. Esta “guía de implementación de los ODS”, considera también el análisis de los resultados obtenidos al implementar ODS's incluyendo indicadores para analizar el impacto del plan y el grado de consecución de los objetivos establecidos por las empresas.

¹ Dato extraído de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

² Dato extraído de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

2. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

Antes de comenzar, convendría hacer esta pregunta, ¿Qué es el desarrollo sostenible? La ONU contempla el desarrollo sostenible como el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades, armonizando tres elementos básicos: el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente³.

El desarrollo sostenible se está consolidando, gracias al pacto entre los 193 países que conforman la ONU, como la tendencia a seguir en los modelos de producción y consumo para conseguir el equilibrio entre innovación, garantía de los derechos sociales y el cuidado del medio ambiente.

La Cumbre de septiembre de 2019 de la ONU marca un momento importante para los ODS, pues comienza la denominada “Década de Acción”. En esta cumbre, los países miembros de la ONU solicitaron un decenio de acción en favor del desarrollo sostenible, y prometieron mejorar la aplicación a nivel nacional. Esto se debe a que quedan menos de 10 años para llegar al año 2030, y no se estaba avanzando a la velocidad ni escalas necesarias.

La Agenda 2030 está compuesta por 17 objetivos, los cuales son:

- 1. Fin de la pobreza.
- 2. Hambre cero.
- 3. Salud y bienestar.
- 4. Educación de calidad.
- 5. Igualdad de género.
- 6. Agua limpia y saneamiento.
- 7. Energía asequible y no contaminante.
- 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- 9. Industria, innovación e infraestructuras.
- 10. Reducción de las desigualdades.
- 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- 12. Producción y consumos responsables.
- 13. Acción por el clima.
- 14. Vida submarina.
- 15. Vida de ecosistemas terrestres.
- 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 17. Alianzas para lograr los objetivos.

³ Definición de la ONU del desarrollo sostenible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

Así mismo, los ODS pretenden alcanzar los siguientes retos, agrupados en 6 secciones⁴:

- Derechos sociales y cuidados: Se pretende reducir la pobreza infantil mediante un sistema de protección social y entorno favorable, garantizando un sistema educativo universal, de calidad y basado en la equidad y la igualdad de oportunidades. Además, pretende poner solución al envejecimiento de la población.⁵
- Cambio de modelo económico: Se pretende alcanzar un modelo económico, social y ambientalmente sostenible, con relaciones laborales justas y empleo digno e inclusivo. Busca también avanzar reformar el sistema fiscal para poder liberar todo el potencial de las empresas de economía social. Además, se persigue potenciar la investigación (I+D+I) y el conocimiento al servicio de una transformación y una recuperación sostenible⁶.
- Límites de la naturaleza: Se busca reducir el consumo de recursos naturales y la generación de residuos, transformando las ciudades, pueblos y territorios. Promueve una transición ecológica de las políticas agraria, pesquera y alimentaria para proteger el agua y el medio ambiente. Pretende alcanzar un consumo sostenible para las personas y la naturaleza para frenar y revertir la pérdida de biodiversidad⁷.
- Igualdad, democracia y erradicación de las violencias: Promueve garantizar el acceso a la información, al conocimiento y la cultura para todas las personas. Tiene como meta consolidar una sociedad libre de violencias e integradora mediante una buena gobernanza y una sociedad plenamente democrática⁸.
- Justicia global: Tiene como objetivo alcanzar pactos de manera local e internacional basado en una cultura de DDHH para el desarrollo sostenible⁹.
- Coherencia de políticas: Busca adoptar un sistema integral de coherencia de políticas¹⁰.

Ahora que conocemos que son los ODS y qué retos pretenden alcanzar, corresponde conocer la contribución que están realizando las empresas en España.

La consulta empresarial para la estrategia de desarrollo sostenible 2030 desarrollada por el ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como aparece en la presentación de este trabajo, establece que solo el 48,54% de las empresas encuestadas (90 empresas en total) conoce de forma profunda los ODS, no implicando que estén trabajando en ellos. Este bajo porcentaje muestra que aún hay mucho trabajo que hacer por parte de las empresas.

⁴ Secciones propuestas por el grupo de trabajo de la comisión permanente del consejo de Desarrollo sostenible para la agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

⁵ Retos recogidos dentro de la sección de Derechos sociales y cuidados https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

⁶ Retos recogidos dentro de la sección de Cambio de modelo económico https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

⁷ Retos recogidos dentro de la sección de Límites de la naturaleza https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

⁸ Retos recogidos dentro de la sección de Igualdad, democracia y erradicación de las violencias https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

⁹ Retos recogidos dentro de la sección de Justicia global https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

¹⁰ Retos recogidos dentro de la sección de Coherencia de políticas https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/GTEstrategia_Retos-pais_CDS.pdf

En este mismo estudio podemos encontrar las principales razones por las que se dificulta la aplicación de los ODS por parte de las empresas. El 44,85% de las empresas encuestadas¹¹ encuentran como principal obstáculo la falta de recursos internos, el 28,22%¹² la falta de incentivos para contribuir a los ODS, el 27,86%¹³ la ausencia de herramientas y recursos que faciliten la contribución a los ODS, y el 26,30%¹⁴ la falta de conocimiento sobre la materia en la empresa. Son estos datos los que han motivado a incluir como parte de este TFG el diseño un plan de implantación de los ODS en empresas.

Además, es importante resaltar que estas prácticas de implantación de ODS's se consideran beneficiosas para las empresas. Según el informe *SDG Compass*¹⁵, hay 5 razones por las que las empresas se beneficiarían implementando los ODS:

- Identificar futuras oportunidades de negocio: Los ODS pretenden redirigir los recursos de las inversiones públicas y privadas a nivel mundial hacia los retos que ellos representan. Al hacerlo, definen mercados crecientes para las empresas que puedan ofrecer soluciones innovadoras y un cambio transformador¹⁶.
- Mejorar el valor de la sostenibilidad empresarial: Si bien el caso de negocios para la sostenibilidad corporativa ya está bien establecido, los ODS pueden, por ejemplo, reforzar los incentivos económicos para que las empresas utilicen los recursos de manera más eficiente, o para cambiar a alternativas más sostenibles, a medida que las externalidades se internalizan cada vez más¹⁷.
- Fortalecer las relaciones con las partes interesadas y estar al día con el desarrollo de políticas: Los ODS reflejan las expectativas de las partes interesadas, así como la futura dirección de la política a nivel internacional, nacional y regional. Las empresas que alinean sus prioridades con los ODS, pueden fortalecer su compromiso con los clientes, empleados y con otras partes interesadas; aquellas que no lo hagan, estarán expuestas a crecientes riesgos legales y de reputación¹⁸.
- Estabilizar sociedades y mercados: Las empresas no pueden ser exitosas en sociedades que fracasan. La inversión en la consecución de los ODS ofrece apoyo a los pilares del éxito de la empresa, incluyendo la existencia de mercados basados en reglas, sistemas financieros transparentes e instituciones sin corrupción y bien gobernadas¹⁹.
- Usar un lenguaje común y un propósito compartido: Los ODS definen un marco de acción común y un lenguaje que ayudará a las empresas a comunicar su impacto y desempeño, con mayor consistencia y eficacia a las partes

¹¹ Dato de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

¹² Dato de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

¹³ Dato de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

¹⁴ Dato de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf

¹⁵ https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

¹⁶ Beneficio extraído de la SDG Compass https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

¹⁷ Beneficio extraído de la SDG Compass https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

¹⁸ Beneficio extraído de la SDG Compass https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

¹⁹ Beneficio extraído de la SDG Compass https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

interesadas²⁰. Los objetivos ayudarán a reunir a los socios sinérgicos para abordar los retos sociales más urgentes del mundo

3. ODS EN EL CAMPO DE RRHH

En el presente apartado, y en aquellos que lo continúen, analizaremos aquellos ODS que estén vinculados con el entorno laboral.

Al ser este TFG un análisis sobre el departamento de RRHH en la aplicación de los ODS en la empresa, debemos centrarnos en aquellos objetivos que repercutan directamente en el entorno laboral de la empresa. Es por ello que a partir de ahora girara todo en torno a los objetivos 1, 3, 4, 5, 8, 10 y 11.

Ilustración 1: Iconos ODS



Fuente: un.org

El objetivo 1 es el Fin de la pobreza. Se busca disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad a los desastres económicos, sociales y ambientales y otras crisis e impulsar el crecimiento de los países en desarrollo²¹.

Algunas prácticas que se pueden llevar a cabo para contribuir con este objetivo son las que se muestran de forma general en la tabla 1.

Tabla 1: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 1

Prácticas	Indicadores
Proporcionar condiciones laborales dignas a empleados directos y a través de toda la cadena de valor.	Reducción de trabajadores en situación precaria, y aumento de trabajadores adheridos a condiciones que faciliten la conciliación laboral y familiar.
Política pública de salarios.	Rediseño del sistema salarial en las empresas en función del puesto desempeñado y la localización de la empresa.
Favorecer un escenario adecuado para la negociación colectiva dentro de la empresa, permitiendo a los trabajadores mejorar sus condiciones laborales.	Creación (cuando no exista) de convenio a nivel empresa, mejorando las condiciones laborales de aquellas personas a las que les afecten.
Negocios inclusivos, que incorporen a personas con bajos ingresos y pequeñas y	Campañas de contratación para aquellos sectores de la población que tengan difícil el

²⁰ Beneficio extraído de la SDG Compass https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

²¹ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

medianas empresas en la cadena de valor, para favorecer a las comunidades más vulnerables.	acceso al empleo, todo esto acompañado de formación
Políticas de igualdad que contemplen las contrataciones a grupos vulnerables.	Aumento de trabajadores en las empresas que provengan de grupos sociales vulnerables: minorías, discapacitados, etc.

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

El objetivo 3 es Salud y Bienestar. La prevención de riesgos laborales y el control de la salud de los empleados en un pilar fundamental de todas las empresas. Esta materia está muy bien desarrollada en la legislación española y controlada por el estado mediante la figura de la Inspección de Trabajo, pero esto no significa que por parte de las empresas se esté llevando a cabo de manera óptima²². Para poder contribuir con este objetivo, se puede llevar a cabo:

Tabla 2: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 3

Prácticas	Indicadores
Fomentar una cultura preventiva en la empresa	Aumentar (e implementar en aquellas empresas que no sean obligadas a ello actualmente) los cursos de formación preventiva para garantizar que los trabajadores sean conscientes de la importancia de la prevención.
Promover un estilo de vida saludable	Promover desde las empresas un estilo de vida activo y una dieta equilibrada.
Precauciones a los trabajadores sensibles	Aumento de medidas de seguridad a aquellos trabajadores considerados legalmente sensibles (embarazadas, discapacitados) para poder reducir riesgos y garantizarles un normal desempeño de la actividad laboral
Mayor cooperación con los servicios públicos	Aumento de las consultas de las empresas con los inspectores de trabajo para ser aconsejados en materia preventiva

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

El objetivo 4 es Educación de calidad. Invertir en una educación de calidad es la base para mejorar la vida de las personas y, por lo tanto, para contribuir al desarrollo sostenible. Solo a través del acceso a la educación de toda la población se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible²³. Para contribuir con este objetivo, se pueden llevar a cabo algunas acciones como:

Tabla 3: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 4

Prácticas	Indicadores
Ofrecer oportunidades de formación y de aprendizaje continuo a los empleados para mejorar sus competencias.	Impartición de cursos formativos por parte de las empresas, consiguiendo empleados más competentes.
Conseguir transmitir desde la empresa la cultura del desarrollo sostenible.	Inclusión de Planes formativos en la empresa en materia de sostenibilidad.

²² Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

²³ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

Alentar y proporcionar tiempo a los empleados para que realicen actividades de voluntariado relacionadas con la educación.	Creación por parte de la empresa de actividades de voluntariado que compaginen con la actividad laboral
Garantía de contratación joven y estable.	Contratar a estudiantes en prácticas.

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

El objetivo 5 es la Igualdad de género. Como explica la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial: “pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas”²⁴. Para la consecución de este objetivo, las empresas pueden llevar a cabo las siguientes acciones:

Tabla 4: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 5

Prácticas	Indicadores
Políticas de la empresa incluyan la dimensión de género	Introducción de medidas por parte de la empresa que respeten la dimensión de género
Planes formativos en materia de género	Aumento porcentual de los planes formativos de género en las empresas
Políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo.	Aumento de control de las condiciones de trabajo en función de las tablas salariales
Garantizar la heterogeneidad en las plantillas de la empresa, y dentro de los mismos puestos de trabajo.	Sistema de contratación y protección del empleo para integrar la dimensión de género y combatir una posible discriminación en la contratación.
Conciliación familiar	Aumento de trabajadores acogidos a la jornada flexible para poder garantizar la conciliación.
Tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral	Mayor implicación por parte del departamento de RRHH para poner fin a estas situaciones.

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

El objetivo 8 es el Trabajo decente y Crecimiento económico. Este objetivo pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica²⁵. Algunas prácticas para contribuir con este objetivo son las siguientes:

²⁴ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

²⁵ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

Tabla 5: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 8

Prácticas	Indicadores
Crear una cultura de derechos humanos en la empresa.	Toma de decisiones y formación a empleados en materia de DDHH.
Proporcionar condiciones laborales dignas a empleados.	Condiciones laborales que concuerden con la realidad social
Fomentar el empleo de jóvenes en la empresa	Aumento de la contratación joven y con contratos que garanticen seguridad laboral.
Formar al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación	Valoraciones en procesos de selección más objetivas, garantizando que se accede por competitividad independientemente del sexo, edad, religión, etc.

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

El objetivo 10 es la Reducción de las desigualdades. Intermon Oxfam denunció que España cuenta con un 20,7% de la población en situación de pobreza extrema, con riesgo de aumentar al 23,07 a consecuencia del Covid²⁶. Este objetivo pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables²⁷. Los departamentos de RRHH pueden contribuir con las siguientes acciones:

Tabla 6: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 10

Prácticas	Indicadores
Establecer procesos internos de transparencia para evitar prácticas de corrupción	Comunicación a los empleados de todas aquellas acciones que la empresa lleve a cabo
Potenciar las capacidades y formar a los trabajadores con salarios más bajos	Aumento de cursos formativos por parte de las empresas
Ofrecer oportunidades laborales a jóvenes procedentes de entornos desfavorables.	Campañas de formación y contratación para jóvenes en situación desfavorable
Redistribuir los salarios de forma coherente en la organización	Rediseño de las políticas salariales en la empresa en función del puesto de trabajo y las responsabilidades

FUENTE: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

Y, por último, **el objetivo 11, Ciudades y comunidades sostenibles.** Actualmente 828 millones de personas en el mundo viven en barrios marginales. Este objetivo pretende conseguir ciudades y comunidades sostenibles, a través del acceso de toda la población a viviendas, servicios básicos y medios de transporte adecuados, asequibles y seguros, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad²⁸. Algunas medidas que se pueden llevar a cabo son las siguientes:

Tabla 7: Tabla de prácticas e indicadores del ODS 11

Prácticas	Indicadores
-----------	-------------

²⁶ Dato sacado de artículo de RTVE.es <https://www.rtve.es/noticias/20201014/intermon-oxfam-advierde-11-millones-espanoles-viven-pobreza-millon-mas-antes-pandemia/2044900.shtml>

²⁷ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

²⁸ Definición extraída de la Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

Respetar e integrar las ciudades y asentamientos humanos en las operaciones de la empresa	Contrataciones locales para mejorar la calidad de vida de la población.
Contratar y formar a personas de grupos desfavorecidos o residentes en barrios marginales.	Campañas formativas en barrios marginales para garantizarles un mayor acceso a puestos de trabajo
Transporte sostenible	Aumento de uso de transportes públicos o de aquellos menos contaminantes.

Fuente: Guía Práctica para la Acción de la Red Española para el Pacto Mundial

4. ODS EN EMPRESAS DE DISTRIBUCION GENERALISTA

En este apartado se procede a comprobar cómo se están adoptando los ODS en las empresas y comparar, entre ellas, las prácticas llevadas a cabo. Para ello, lo justo es que la comparativa sea entre empresas de un mismo sector. El sector elegido es el de la distribución generalista. Un sector con alta visibilidad, puesto que tiene una relación directa con el consumidor. Así pues para la selección de empresas se ha optado por consultar el Ranking Merco²⁹, donde podemos encontrar las empresas de mayor reputación empresarial de acuerdo con la valoración otorgada por los *stakeholders*.

Este apartado se dividirá en subapartados que comprenderán las diferentes empresas analizadas, y concluirá con un último apartado dedicado a la comparativa de las medidas llevadas a cabo entre las diferentes empresas.

²⁹ Monitor Empresarial de Reputación Corporativa <https://www.merco.info/es/>

4.1 MERCADONA

Ilustración 2: Logo Mercadona y ODS



Fuente: <https://info.mercadona.es>

Tabla 8: datos Mercadona

Ámbito	Nacional e Internacional (Expansión a Portugal)
Nº de supermercados	1654 (1637 en España)
Nº empleados en España	89.100
Dato relevante de Responsabilidad	Empresa firmante del Pacto Mundial en 2011

Fuente: Memoria Anual Mercadona <https://info.mercadona.es>

Tabla 9: Medidas desarrolladas por Mercadona en 2019

Grupo de Acción	ODS afectados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Política retributiva competitiva	1, 8, 10 y 11	Redistribución de los beneficios en beneficio de los trabajadores	Aumento salario mínimo a 1338 euros brutos (15%>SMI)
			Aumento en el 4º tramo a 1881 euros brutos (50%>SMI)
			340 millones de euros del beneficio repartidos
Aplicaciones Informáticas	8, 11	App Activo 2	Aplicación mediante la cual los empleados comparten sus experiencias de trabajo, y la empresa comparte sus avances.
Conciliación laboral y familiar	4, 5, 8, 10, 11	Política de respeto a la jornada laboral y gestión del tiempo	2.284 personas han decidido en 2019 alargar 30 días los permisos por nacimiento establecidos legalmente
		Posibilidad de llevar a sus hijos a centros educativos infantiles de manera gratuita	15.899 trabajadores han disfrutado de jornadas reducidas
Formación y desarrollo del talento	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	Inversión en formación de 106 millones de euros (973 euros/persona de media)	849 personas promocionadas a puestos de mayor responsabilidad
Creación de empleo estable	1, 8, 10, 11	Refuerzo de plantilla con empleos estables	4.200 nuevos trabajadores con un puesto de trabajo estable
Igualdad y diversidad	1, 5, 8, 10, 11	Plan de Igualdad integrado dentro del Convenio Colectivo de Empresa	62 % de la plantilla son mujeres
			El 40% de trabajadores promocionados han sido mujeres
		Principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos	El 47% de los puestos directivos han sido ocupados por mujeres
		Convenio de colaboración con la Fundación ONCE	635 trabajadores con algún grado de discapacidad 2800 empleados provenientes de centros especiales de empleo

Fuente: Memoria Anual de 2019 de Mercadona <https://info.mercadona.es>

4.2 EROSKI

Ilustración 3: Logo Eroski



Fuente: www.eroski.es

Tabla 10: Datos Eroski

Ámbito	Nacional
Nº de supermercados	1645
Nº empleados en España	35.000
Dato Relevante de Responsabilidad	Modelo de empresa de Economía Social

Fuente: Memoria Eroski 2019 https://corporativo.eroski.es/wp-content/uploads/2020/08/Memoria-EROSKI-2019_cast.pdf

Tabla 11: Medidas desarrolladas por Eroski en 2019

Grupo de Acción	ODS afectados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Solidaridad retributiva	1, 8, 10 y 11	Reducción brecha salarial entre empleados y directiva	Remuneración total de los ejecutivos 76 menor que la competencia
		Aumento del salario base respecto del SMI	Salario base 8.6% superior al SMI
Igualdad	4, 5, 8, 10	Campañas y jornadas contra la discriminación	El 72% de los puestos de responsabilidad son ocupados por mujeres
		Protocolo contra la violencia elegido como Buena Practica por la Red Española del Pacto Mundial	El 78% de la plantilla está formada por mujeres
Conciliación	4, 5, 8, 10, 11	Ampliación de permisos por fallecimiento o por intervención quirúrgica de familiares	13% de los trabajadores han trabajado con jornada reducida u excedencia
		Mejora respecto del ET de la licencia retribuida por hijos prematuros u hospitalizados	3.103 personas con reducción de jornada por guarda legal 60 trabajadores con reducción de jornada voluntaria
		Posibilidad de reducción de jornada, u excedencias, sin causa manifiesta	1.227 trabajadores con excedencia (926 voluntarias)
Salud y Seguridad en el trabajo	3	Auditorías internas de prevención e inspecciones programadas	33.1 accidentes laborales leves con baja y 0.1 graves por millón de horas trabajadas
		Impartición de cursos básicos de prevención y formaciones en el puesto de trabajo	44.388 horas de formación en PRL
Desarrollo profesional	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	Inversión de 1.7 millones de euros en formación.	191.938 horas dedicadas a formación
			El 2.9% de la plantilla ha promocionado a puestos superiores
Inserción laboral	1, 8, 10, 11	Programa Inserta de la Fundación ONCE	374 empleados con discapacidad repartidos en todas las categorías profesionales
		Supermercados inclusivos	

Fuente: Memoria Eroski 2019 https://corporativo.eroski.es/wp-content/uploads/2020/08/Memoria-EROSKI-2019_cast.pdf

4.3 CARREFOUR

Ilustración 4: Logo Carrefour



Fuente: www.carrefour.es

Tabla 12: Datos Carrefour

Ámbito	Internacional.
Nº de supermercados	11.960 (2.086 en España)
Nº empleados en España	54.000
Dato Relevante de Responsabilidad	81% de los empleados son indefinidos.

Fuente: Memoria RSC 2019 de Carrefour <https://www.carrefour.es/responsabilidad-social-corporativa>

Tabla 13: Medidas desarrolladas por Eroski en 2019

Grupo de Acción	ODS afectados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Igualdad	1, 5, 8, 10,11	Programas y Campañas en materia de Igualdad	El 68% de la plantilla está formada por mujeres
		Política integral de inclusión social e integración laboral de las personas en desventaja social en España	27.858 personas han podido conocer y aplicar las medidas aprobadas en el plan
		Incorporación de personas con discapacidad	
Contratación indefinida	1, 8, 10, 11	Aumento del número de trabajadores con contrato indefinido	81% de los empleados tienen contrato indefinido
			2.171 nuevos contratos indefinidos en 2019
Compromiso con el talento	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	Inversión de 21 millones de euros en formación	684.000 horas de formación impartidas
		Escuela de Líderes Carrefour	65.352 horas de formación en área digital
		Colaboración en el título de FP dual “Técnico en Comercialización de Productos Alimentarios”	
Comunicación interna	10	Intranet hola!	+143.000 impactos a colaboradores a través de encuestas de satisfacción
		Encuestas de satisfacción	
		Perfil de Carrefour España en la red social LinkedIn.	+30.000 seguidores en RRSS

Fuente: Memoria RSC 2019 de Carrefour <https://www.carrefour.es/responsabilidad-social-corporativa>

4.4 LIDL

Ilustración 5: Logo LIDL



Fuente: www.lidl.es

Tabla 14: Datos LIDL

Ámbito	Internacional.
Nº de supermercados	11.200 (x en España)
Nº empleados en España	15.000
Dato Relevante de Responsabilidad	El 94,9% de los contratos son indefinidos

Fuente: Memoria de sostenibilidad de 2019 de LIDL <https://empresa.lidl.es/sostenibilidad/memorias-de-sostenibilidad>

Tabla 15: Medidas desarrolladas por LIDL en 2019

Grupo de Acción	ODS afectados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Igualdad	1, 5, 8, 10,11	Plan de Igualdad desde 2013	El 68% de la plantilla son mujeres
		Inserción laboral de personas con capacidades diferentes, través de centros especiales de empleo	179 profesionales con discapacidad, de los cuales el 98% son indefinidos
Condiciones Laborales de referencia	1, 8, 10, 11	Salario mínimo más elevado con respecto a la competencia	Salario mínimo de 8,68 euros/hora.
		Política de contratación indefinida	El 94,9% de los contratos son indefinidos (1.072 nuevos en 2019)
Clima laboral solidario	3, 4, 8, 10	Colaboración con la Fundación Síndrome de Down	6.000 euros donados a proyectos sociales
		Viaje a Alemania	50 trabajadores beneficiados del viaje
Formación y desarrollo	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	Aumento de horas de formación	Inversión de 3.740.900 euros en formación inicial
		Programa “Creciendo Juntos”	
		Jornadas de Detección de Talento Interno	140.000 horas de formación impartidas
Empleo Juvenil	1, 4, 5, 8, 10, 11	Colaboración con FP Dual	Tasa de incorporación a la plantilla de LIDL tras la FP de 280 alumnos (70%)
			7.266 empleados son menores de 35 años

Fuente: Memoria de sostenibilidad de 2019 de LIDL <https://empresa.lidl.es/sostenibilidad/memorias-de-sostenibilidad>

4.5 EL CORTE INGLES

Ilustración 6: Logo El Corte Ingles



Fuente: www.elcorteingles.es

Tabla 16: Datos El Corte Ingles

Ámbito	Nacional.
Nº de supermercados	2.052
Nº empleados en España	88.268
Dato Relevante de Responsabilidad	Línea de actuación basada en la sostenibilidad y la economía circular.

Fuente: Informe No Financiero de 2019 El Corte Ingles

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/porta/2020/07/21/informe-no-financiero-2019.pdf>

Tabla 17: Medidas desarrolladas por El Corte Ingles en 2019

Grupo de Acción	ODS afectados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Salud y bienestar de los empleados	3	Servicios sanitarios en el centro de trabajo	93 Servicios Sanitarios.
		Aumento de evaluaciones del bienestar	35.834 evaluaciones del bienestar
		Actividades de prevención del Cáncer.	1.516 accidentes con baja laboral (1.647 el año 2018)
			Tasa de absentismo del 4,736 %
Formación	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	24,2 millones de euros invertidos en formación	1.740.713 horas de formación.
		Centro de Formación de Oficios propio.	59.300 empleados han sido formados en materia de RSC
		Formación universitaria para empleados y colaboración en el ciclo de Grado Superior de FP en Transporte y Logística.	Las nuevas incorporaciones recibieron más de 214.000 horas de formación 971 empleados accedieron a formación universitaria
		Formación en DDHH y RSC	2.199 empleados fueron promocionados.
Modelo de Retribución	1, 8, 10 y 11	Salario Inicial superior al mínimo legal Establecido	Media de un 15% superior al SMI Brecha salarial ponderada del 8.2%
		Brecha salarial ponderada reducida	Brecha salarial ponderada del 8.2%
Diversidad e Inclusión	1, 5, 8, 10, 11	Colaboraciones con 52 Centros Especiales de Empleo	1.409 empleados con algún tipo de discapacidad (un 20% más que en 2018)
		Aumento porcentual de empleados discapacitados	Permiso retribuido de 4 días para aquellas empleadas en situación de violencia de género.
		Adscritos a la Red de Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género	En el Grupo El Corte Inglés conviven hasta cinco generaciones Distintas
		Diversidad generacional	
Conciliación y Corresponsabilidad	4, 5, 8, 10, 11	Jornada irregular los Viernes	Sin indicadores adjuntados
		Flexibilidad horaria para entrada y salida	
		Vacaciones coincidentes con las vacaciones escolares	
Comunicación interna	10	NEXO portal, intranet, y app para el móvil	80.000 usuarios
			2 millones de visitas mensuales
Creación de empleo estable	1, 8, 10, 11	Aumento porcentual de la contratación indefinida	El 89,6% de la plantilla tiene contrato indefinido
		Contratación de jóvenes.	43% de contratos son a menores de 30 años.

4.6 GRUPO DIA

Ilustración 7: Logo DIA



Fuente: www.dia.es

Tabla 18 Datos Grupo DIA:

Ámbito	Nacional e Internacional
Nº de supermercados	3.918
Nº empleados en España	25.207
Dato Relevante de Responsabilidad	Alto nivel de transparencia

Fuente: Estado de Información No Financiera Consolidado 2019 DIA

Tabla 19: Medidas desarrolladas por Grupo DIA en 2019

Grupo de acción	ODS desarrollados	Medidas adoptadas	Resultados e indicadores
Comunicación interna	10	Portal corporativo para empleados:	Sin indicadores adjuntados
		Encuestas periódicas para evaluar los comentarios de los empleados	
		Comunicación cara a cara entre la alta dirección y los empleados	
Salud y seguridad en el trabajo	3	Campañas de prevención de enfermedades	Reducción del número de enfermedades profesionales
		Promoción de hábitos de vida saludables	
Igualdad de oportunidades	1, 5, 8, 10	Creación de la figura del Agente de Igualdad	Estudios realizados por terceras empresas confirman la ausencia de discriminación en la compañía
		Integración de grupos con discapacidad	497 trabajadores discapacitados
Formación de los empleados	1, 3, 4, 5, 8, 10, 11	Impartición de los cursos en centros propios	2.312.659 horas totales de formación
		Formación en anticorrupción	La alta dirección ha estado formada en comportamiento ético
Conciliación	4, 5, 8, 10, 11	Implantación del horario flexible y jornadas intensivas	Sin indicadores adjuntados
		Días de descanso establecidos en función de las preferencias del trabajador	
Estabilidad en el empleo	1, 8, 10	Política de contratación permanente	Aumento porcentual de contratos indefinidos

Fuente: Estado de Información No Financiera Consolidado 2019 DIA

4.7 COMPARATIVA ENTRE EMPRESAS

Ahora que se ha podido ver como las empresas han implementado los ODS a través de sus medidas, conviene comparar y analizar los datos recogidos en este capítulo. Para ello, se ha realizado una tabla de Excel que agrupa prácticas vinculadas a los ODS, que han sido extraídas de las tablas 1, 2, 3, 4, 5,6 y 7 del presente trabajo. Si la empresa ha llevado a cabo esa práctica, se le dará el valor “1”, y si no fuese así, se le dará el valor “0”.

Ilustración 8: Excel comparativo empresas

ODS	PRACTICAS/INDICADORES (SI=1 NO=0)	MERCADONA	EROSKI	CARREFOUR	LIDL	EL CORTE INGLES	DIA	TOTAL
1	Condiciones de trabajo que tiendan a reducir la precariedad en los puestos de trabajo.	1	1	1	1	1	1	6
	Rediseño del sistema salarial en las empresas	1	1	0	0	1	0	3
	Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar	1	1	0	0	1	1	4
	Campañas de contratación para aquellos sectores de la población que tengan difícil el acceso al empleo	1	1	1	1	1	1	6
	Aumento de trabajadores en las empresas que provengan de grupos sociales vulnerables	1	1	1	1	1	1	6
TOTAL ODS 1		5	5	3	3	5	4	
3	Aumentar los cursos de formación preventiva	1	1	0	1	1	1	5
	Promover desde las empresas un estilo de vida activo y una dieta equilibrada.	0	1	0	1	0	1	3
	Aumento de medidas de seguridad a aquellos trabajadores considerados legalmente sensibles	1	1	0	0	0	0	2
	Desarrollo de campañas de prevención de riesgos para la salud en la empresa	0	1	0	0	1	1	3
	Aumento inversión en elementos de seguridad	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL ODS 3		3	4	0	2	2	3	
4	Impartición de cursos formativos por parte de las empresas	1	1	1	1	1	1	6
	Conseguir transmitir desde la empresa la cultura del desarrollo sostenible	0	0	0	0	1	0	1
	Programas de promoción de empleados a puestos superiores	1	1	1	0	1	0	4
	Contratar estudiantes a través de colaboración con Universidades/ FP	0	0	1	1	1	0	3
	Convenios con instituciones educativas para el desarrollo de los trabajadores de la empresa	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL ODS 4		2	2	3	2	5	1	
5	Introducción de medidas por parte de la empresa que respeten la dimensión de género	1	1	1	1	1	1	6
	Aumento porcentual de los planes formativos de género en las empresas	0	0	1	0	0	0	1
	Garantizar la heterogeneidad en las plantillas de la empresa y dentro de los mismos puestos de trabajo	1	1	1	1	1	1	6
	Aumento de trabajadores acogidos a la jornada flexible para poder garantizar la conciliación	1	1	0	1	1	1	5
	Mayor implicación por parte del departamento de RRHH para poner fin a situaciones de violencia	0	1	1	1	1	1	5
TOTAL ODS 5		3	4	4	4	4	4	
8	Aplicación de Convenios colectivos a nivel de empresa	1	1	1	1	1	1	6
	Aumento de trabajadores con contrato indefinido	1	0	1	1	0	1	4
	Condiciones laborales que concuerden con la realidad social	1	1	0	1	1	0	4
	Aumento de la contratación joven y con contratos que garanticen seguridad laboral.	1	1	1	1	1	0	5
	Valoraciones en procesos de selección más objetivas	0	0	0	0	1	1	2
TOTAL ODS 8		4	3	3	4	4	3	
10	Comunicación a los empleados de todas aquellas acciones que la empresa lleve a cabo	1	0	1	0	1	1	4
	Aumento de cursos formativos por parte de las empresas	1	1	1	1	1	1	6
	Creación de campañas de voluntariado	0	1	1	1	0	0	3
	Campañas de formación y contratación para jóvenes en situación desfavorable	1	1	1	1	1	0	5
	Rediseño de las políticas salariales en la empresa en función del puesto de trabajo y las responsabilidades	1	1	0	0	1	0	3
TOTAL ODS 10		4	4	4	3	4	2	
11	Contrataciones locales para mejorar la calidad de vida de la población	1	1	1	1	1	1	6
	Campañas formativas en barrios marginales para garantizarles un mayor acceso a puestos de trabajo	0	1	1	1	1	0	4
	Colaborar con asociaciones locales en las campañas de contratación	1	1	0	1	1	0	4
	Aumento de uso de transportes públicos o de aquellos menos contaminantes.	0	0	0	0	0	0	0

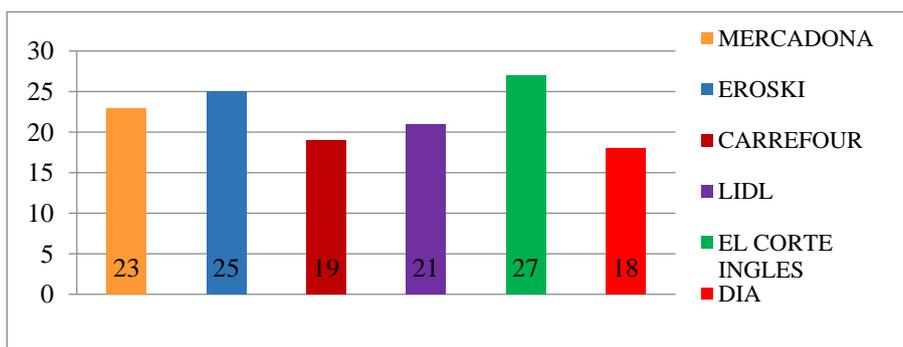
Fuente: elaboración propia

Con los datos reflejados en la tabla comparativa, es posible comentar que ODS han sido los más desarrollados, y donde se han encontrado más carencias. Es importante recalcar que los resultados obtenidos han sido en función de las prácticas e indicadores elegidos para este estudio, así como de la información publicada por las empresas. Eligiendo otros indicadores los resultados podrían diferir.

La primera grafica muestra la cantidad de medidas relacionadas con los ODS llevadas a cabo por cada empresa. El análisis empresarial realizado en los apartados anteriores arroja el siguiente orden³⁰:

- El Corte Ingles (27 prácticas desarrolladas).
- Eroski (25 prácticas desarrolladas)
- Mercadona (23 practicas desarrolladas)
- LIDL (21 practicas desarrolladas)
- Carrefour (19 practicas desarrolladas)
- DIA (18 practicas desarrolladas)

Ilustración 9: Grafico de prácticas desarrolladas



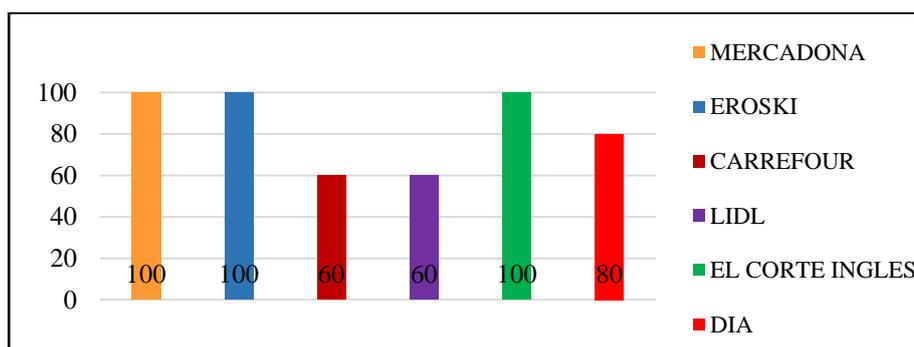
Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

Un elemento interesante a analizar es conocer que ODSs han sido más desarrollados por cada empresa. En función de las prácticas elegidas para realizar este estudio, las empresas han llevado a cabo los siguientes porcentajes promedio sobre el 100% de las medidas clasificadas en cada ODS³¹:

³⁰ Datos obtenidos del Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

³¹ Datos extraídos del Excel comparativo

Ilustración 10: Grafico desarrollo ODS 1

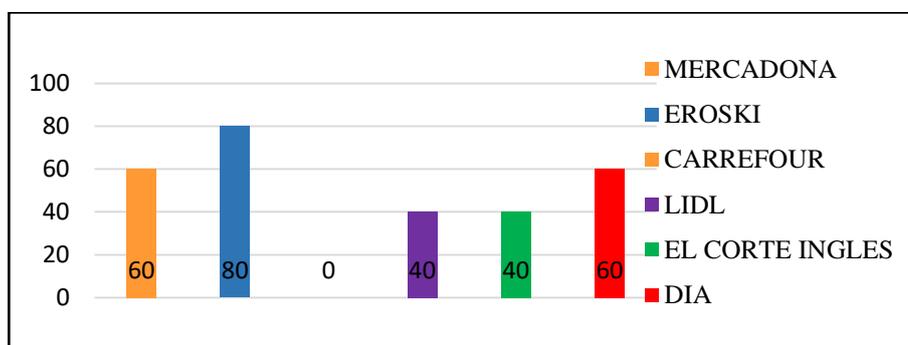


Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

Se puede observar que Mercadona, Eroski y el Corte Ingles han desarrollado todas las prácticas elegidas para medir el nivel de contribución con el ODS 1. DIA ha desarrollado el 80% de las medidas (le ha faltado la práctica “Rediseño del sistema salarial en las empresas”). Mientras, Carrefour y LIDL han desarrollado el 60% de las practicas utilizadas como referencia (en ambas empresas no se han desarrollado “Rediseño del sistema salarial en las empresas” ni “Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar”).

La media de desarrollo del ODS 1 es del 83.33%, siendo el más desarrollado en este estudio.

Ilustración 11: Grafico desarrollo ODS 3



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

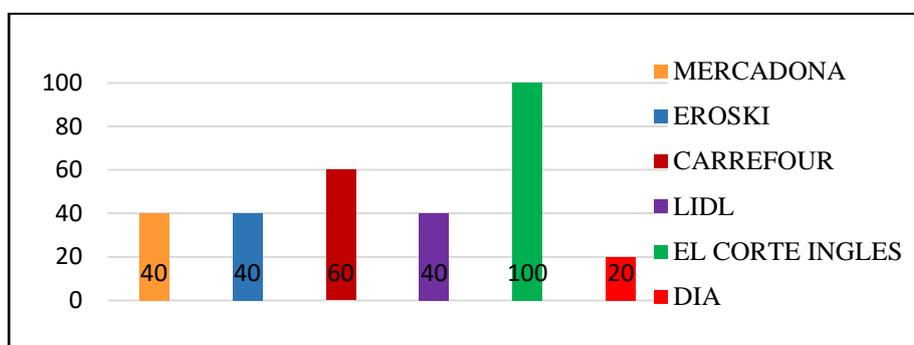
En lo que refiere al desarrollo del ODS 3, Eroski lidera el porcentaje de prácticas llevadas a cabo en esta materia con un 80% (le ha faltado por desarrollar “Aumento inversión en elementos de seguridad”). Seguido, ambas con un 60%, se encuentran Mercadona y DIA. Mercadona no ha desarrollado “Promover desde las empresas un estilo de vida activo y una dieta equilibrada” ni “Desarrollo de campañas de prevención de riesgos para la salud en la empresa”. DIA no ha desarrollado “Aumento de medidas de seguridad a aquellos trabajadores considerados legalmente sensibles” ni “Aumento inversión en elementos de seguridad”).

Con un 40%, se encuentran LIDL y El Corte Ingles. En el caso de LIDL, solo han sido desarrolladas las prácticas “Aumentar los cursos de formación preventiva” y “Promover desde las empresas un estilo de vida activo y una dieta equilibrada”. Por su parte, El Corte Ingles ha llevado a cabo “Aumentar los cursos de formación preventiva”

y “Desarrollo de campañas de prevención de riesgos para la salud en la empresa”. Por último, Carrefour no ha llevado a cabo ninguna de las medidas elegidas para hacer este estudio comparativo.

La media de desarrollo del ODS 3 es del 46,66%, siendo este el menos desarrollado de todo el estudio.

Ilustración 12: Desarrollo ODS 4



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

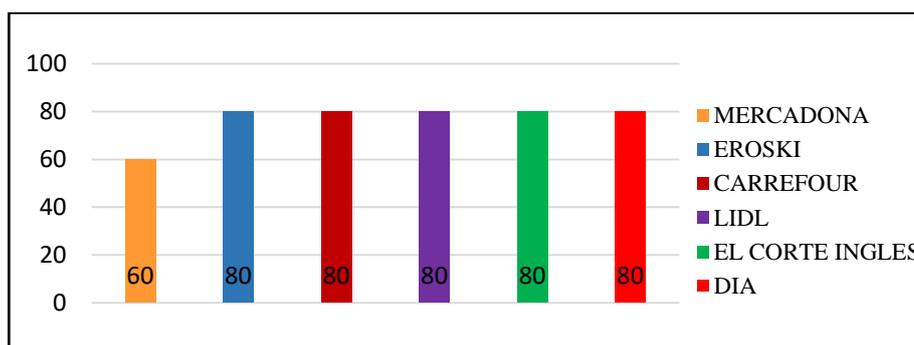
Corresponde ver ahora los datos arrojados para el ODS 4. El porcentaje de contribución está liderado por El Corte Inglés con un 100%. Seguidamente se encuentra Carrefour, la cual cuenta con un 60% de las prácticas desarrolladas, dejando sin tratar “Conseguir transmitir desde la empresa la cultura del desarrollo sostenible” y “Convenios con instituciones educativas para el desarrollo de los trabajadores de la empresa”.

Con un 40% de desarrollo se encuentran empatadas Mercadona, Eroski y LIDL. En el caso de Mercadona y Eroski, las prácticas que si han desarrollado son “Impartición de cursos formativos por parte de las empresas” y “Programas de promoción de empleados a puestos superiores”. En cambio, LIDL ha desarrollado “Contratar estudiantes a través de colaboración con Universidades/ FP” y, al igual que las empresas anteriormente mencionadas, “Impartición de cursos formativos por parte de las empresas”.

Por último, la empresa con menos número de prácticas desarrolladas del ODS 4 es DIA, con 20%, llevando a cabo únicamente “Impartición de cursos formativos por parte de las empresas”.

La media de desarrollo del ODS 4 es del 50%.

Ilustración 13: Grafico desarrollo ODS 5



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

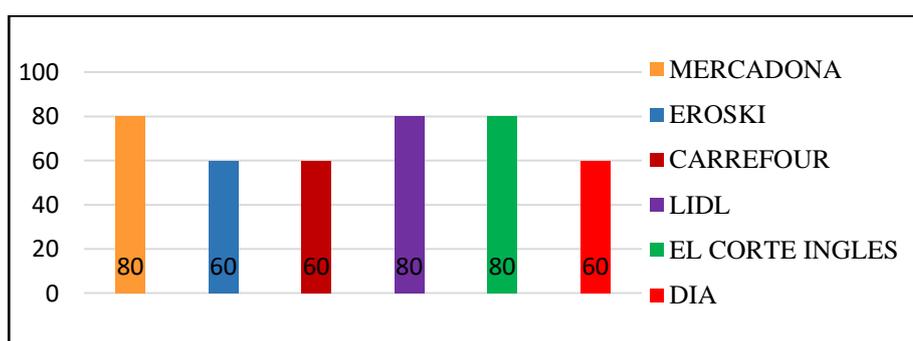
En el caso del ODS 5 podemos observar que, exceptuando Mercadona, todas las empresas han desarrollado el 80% de las medidas usadas como referencia. Todas ellas coinciden el desarrollo de “Introducción de medidas por parte de la empresa que respeten la dimensión de género”, “Garantizar la heterogeneidad en las plantillas de la empresa y dentro de los mismos puestos de trabajo”, y “Mayor implicación por parte del departamento de RRHH para poner fin a situaciones de violencia”.

A diferencia de las otras empresas, Carrefour es la única que desarrolla la práctica “Aumento porcentual de los planes formativos de género en las empresas”, y, a su vez, también la única que no desarrolla “Aumento de trabajadores acogidos a la jornada flexible para poder garantizar la conciliación”.

Mercadona, con un 60% de las medidas elegidas desarrolladas, no ha llevado a cabo ni “Aumento porcentual de los planes formativos de género en las empresas” ni “Mayor implicación por parte del departamento de RRHH para poner fin a situaciones de violencia”

La media de desarrollo del ODS 5 es del 76,66%.

Ilustración 14: Grafico desarrollo ODS 8



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

Para el caso del ODS 8, se encuentran 3 empresas con el 80% desarrollado de las medidas elegidas como referencia (Mercadona, LIDL y El Corte Ingles), y las otras 3 restantes con un 60%.

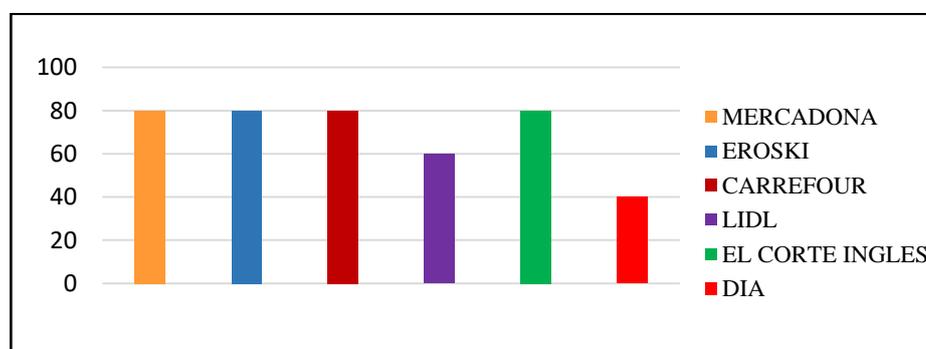
En los supuestos de Mercadona y LIDL, la medida no llevada a cabo es “Valoraciones en procesos de selección más objetivas”. Mientras, El Corte Ingles no ha desarrollado “Aumento de trabajadores con contrato indefinido”.

Eroski, por su parte, no ha desarrollado las siguientes prácticas: “Aumento de trabajadores con contrato indefinido” y “Valoraciones en procesos de selección más objetivas”. Carrefour tampoco ha llevado a cabo “Valoraciones en procesos de selección más objetivas”, ni “Condiciones laborales que concuerden con la realidad social”.

Por último, DIA tampoco ha puesto en práctica “Condiciones laborales que concuerden con la realidad social”, ni “Aumento de la contratación joven y con contratos que garanticen seguridad laboral.”

La media de desarrollo del ODS 8 es del 70%.

Ilustración 15: Grafico desarrollo ODS 10



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

En el ODS 10 se encuentran 4 empresas que han desarrollado el 80% de las medidas que han sido elegidas como referencia: Mercadona, Eroski, Carrefour y El Corte Ingles.

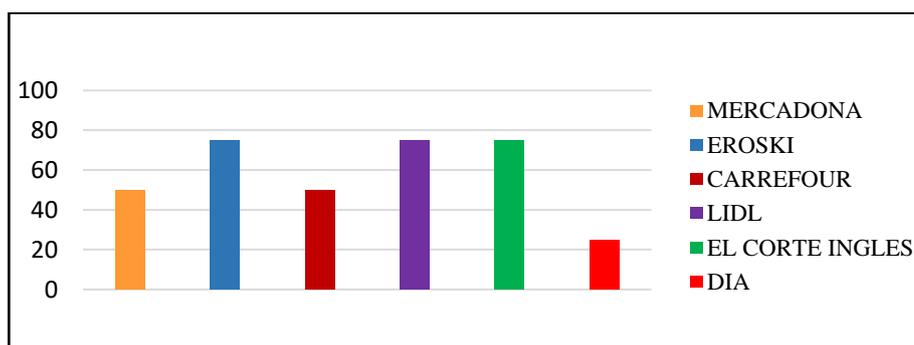
Mercadona y El Corte Ingles coinciden en que la práctica que no han llevado a cabo es “Creación de campañas de voluntariado”. Por otro lado, la práctica que Eroski no ha llevado a cabo es “Comunicación a los empleados de todas aquellas acciones que la empresa lleve a cabo”. Mientras, Carrefour no ha llevado a cabo “Rediseño de las políticas salariales en la empresa en función del puesto de trabajo y las responsabilidades”.

Con un 60% de las practicas desarrolladas se encuentra LIDL, la cual no ha puesto en práctica “Comunicación a los empleados de todas aquellas acciones que la empresa lleve a cabo” ni “Rediseño de las políticas salariales en la empresa en función del puesto de trabajo y las responsabilidades”.

Por último, con solo dos medidas llevadas a cabo (40%), se sitúa DIA. Esta empresa ha desarrollado “Comunicación a los empleados de todas aquellas acciones que la empresa lleve a cabo” y “Aumento de cursos formativos por parte de las empresas”.

La media de desarrollo del ODS 10 es del 70%.

Ilustración 16: Grafico desarrollo ODS 11



Fuente: Excel comparativo en función de las practicas elegidas como baremo

En el último ODS, encontramos 3 empresas con un 75% de las practicas desarrolladas: Eroski, LIDL y El Corte Ingles.

Todas las empresas han coincidido en que no han desarrollado la practica 2 “Aumento de uso de transportes públicos o de aquellos menos contaminantes.”

En el caso de Mercadona, tampoco ha llevado a cabo la medida “Campañas formativas en barrios marginales para garantizarles un mayor acceso a puestos de trabajo”.

DIA, por su parte, solo ha puesto en práctica “Contrataciones locales para mejorar la calidad de vida de vida de la población”.

La media de desarrollo del ODS 11 es del 58,33%

Por tanto, en valores porcentuales medios, las empresas han contribuido con los ODS en orden a la siguiente clasificación:

- ODS 1 (83,33%)
- ODS 5 (76,66%)
- ODS 8 y 10 (70%)
- ODS 11 (58,33%)
- ODS 4 (50%)
- ODS 3 (46,66%)

En cuanto a las prácticas individualmente consideradas, las empresas han llevado a cabo de manera más recurrente las siguientes medidas:

- Condiciones laborales que reduzcan la precariedad
- Campañas de contratación en sectores con difícil acceso al empleo
- Impartición y aumento de cursos formativos por parte de las empresas
- Aplicación de convenios a nivel empresa
- Contrataciones locales
- Garantizar la heterogeneidad de las plantillas
- Medidas que respeten la dimensión de genero

- Aumento de trabajadores que vengan de sectores vulnerables
- Programas de promoción a puestos superiores.

Por otra parte, las prácticas que menos se han llevado a cabo por parte de las empresas son las siguientes:

- Aumento de inversión en elementos de seguridad
- Conseguir transmitir la cultura del desarrollo sostenible
- Aumento de planes formativos de género.
- Convenios con instituciones educativas para la formación de empleados.
- Aumento de uso de transportes públicos.

Con esto, se puede observar que las empresas han estado más centradas en aquellas medidas sobre la mejora de las condiciones laborales de los empleados (mejores salarios, conciliación de la vida laboral y personal, facilitar el desarrollo profesional) y la facilitación de acceso al empleo para aquellas personas que se encuentren en entornos vulnerables o sean discapacitadas, y aquellas en materia de igualdad de género (heterogeneidad de las plantillas y dimensión de género).

Por el contrario, las empresas han tratado menos aquellas medidas relacionadas con la salud y seguridad de los empleados, formación educativa a los empleados, y el fomento de uso de transportes públicos.

Conocer las carencias en la aplicación de los ODS por parte de las empresas ayudará a la elaboración de la guía de buenas prácticas, pues gracias a ello se podrá implementar un plan de integración de los ODS en las PYMES óptimo y concordante con los retos establecidos en la Agenda 2030.

5. GUIA DE BUENAS PRACTICAS PARA PYMES

Una vez identificados los ODS relacionados con el ámbito laboral, y como lo están desarrollando las grandes empresas, podemos centrarnos en el segundo objetivo de este trabajo, el diseño de una guía de buenas prácticas para PYMES en materia de ODS.

El objetivo de esta guía es ser un soporte para las PYMES para que puedan integrar los ODS, de una manera equilibrada y económicamente asumible, para que puedan aumentar su nivel de contribución.

A esta guía la he titulado: “pasos para integrar los ODS en tu PYME”. En ella trato de organizar todas las acciones y tareas a realizar para a correcta integración de los ODS en la empresa, todo esto de manera realista y concorde con las capacidades de las PYMES.

Ilustración 17: diagrama de flujo del plan de integración

PASOS PARA INTEGRAR LOS ODS EN TU PYME



Fuente: Elaboración propia

5.1 PASO 1: COMPROMISO CON LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS

Ilustración 18: icono paso “Compromiso con la integración de los ODS”



Fuente: Elaboración propia

Este paso básicamente corresponde al deseo por parte de la empresa de integrar los ODS en su estructura. Esto se debe a que la empresa ha conocido los ODS y quiere conocer que beneficios podría aportar su implantación.

Las guías que se pueden encontrar actualmente son muy generales y con poca posibilidad de adaptación, por lo que no corresponde con la realidad y las posibilidades de las PYMES en España.

En respuesta al objetivo de este TFG, se propone una guía adaptada a la situación y necesidad de las PYMES españolas en materia de implementación de los ODS.

Como bien se ha indicado a lo largo de este trabajo, los ODS que afectan al ámbito laboral son los siguientes:

- ODS 1: Fin de la pobreza
- ODS 3: Salud y Bienestar
- ODS 4: Educación de calidad
- ODS 5: Igualdad de genero
- ODS 8: Trabajo decente y Crecimiento económico
- ODS 10: Reducción de las desigualdades
- ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

5.2 PASO 2: ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA

Ilustración 19: icono paso “Organización en la empresa”



Fuente: elaboración propia

Para llevar a cabo este plan, se debe designar a una persona como responsable. Sus funciones serán recopilar toda la información de la empresa necesaria para la creación del plan, hacer seguimiento y control del proceso, y comunicar a la dirección de la empresa del estado de la integración de los ODS en la empresa.

A su vez se creara una comisión entre los responsables de cada departamento y el responsable de integración, su objetivo será el establecimiento de objetivos en cada departamento, y mostrar que datos se necesitaran para para hacer el seguimiento y

valoración de las medidas. Esta comisión se reunirá antes de poner en marcha las medidas y en los periodos de valoración de las medidas.

Una vez organizada la empresa, se puede comenzar a recopilar los datos necesarios y calcular que medidas causaran más impacto en función de las necesidades y capacidades de la empresa. Para ello, he realizado un Excel a modo de herramienta que será útil para la recopilación de datos y para hacer los seguimientos de las medidas.

5.3 PASO 3: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Ilustración 20: Icono paso “Establecimiento de objetivos”



Fuente: elaboración propia

Tras la organización en la empresa, corresponde diseñar la línea de actuación que se llevara a cabo para la integración de los ODS. La clave para una eficaz integración es que se tomen medidas que contribuyan a la mejorar la situación de la empresa a la vez que se desarrollan los ODS. Para ello, se debe conocer los principales riesgos a los que se enfrentan las PYMES españolas:

- Condiciones de trabajo precarias.³²
- Difícil acceso al empleo de jóvenes.³³
- Falta de comunicación de la dirección de la empresa.³⁴
- Ausencia de planes de Igualdad y herramientas para garantizar la igualdad de género.³⁵
- Falta de cooperación con otras empresas/ asociaciones locales³⁶
- Baja implicación de las empresas con la salud de los trabajadores³⁷

Para elegir aquellas medidas que tendrán un mayor impacto, se debe realizar un matriz de materialidad, que es un análisis bidimensional de los impactos económicos de las medidas y de los intereses de las partes interesadas de la organización.³⁸ Para ello, hay que tener en consideración estas 3 preguntas:

- lo que se está haciendo bien y se debe continuar mejorando
- lo que se está haciendo mal y se debe corregir
- lo que se debería empezar a hacer.

Una vez conocidos los riesgos, se procede a la creación de las medidas que se llevaran a cabo. Estas medidas van a estar estructuradas en corto/medio/largo plazo,

³² Gay de Liébana (2021) Paro, precariedad laboral y riesgo de idiotez . El Economista.es <https://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/11320332/07/21/Paro-precariedad-laboral-y-riesgo-de-idiotez.html>

³³ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/10/08/economia/1633708346_876289.html

³⁴ <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/la-falta-de-comunicacion-la-peor-enfermedad-de-la-empresa>

³⁵ <https://www.uso.es/planes-de-igualdad-solo-una-de-cada-cuatro-empresas-lo-tiene-registrado/>

³⁶ <https://copyme.es/wp-content/uploads/2021/03/GUIA-Asociacionismo-y-Participacion-DEF.pdf>

³⁷ <https://copyme.es/wp-content/uploads/2021/03/GUIA-Asociacionismo-y-Participacion-DEF.pdf>

³⁸ <https://susty.org/language/es/como-hacer-un-analisis-de-materialidad-en-su-empresa/>

siendo de menos a más ambiciosos, pues uno de los riesgos al fracaso es intentar abarcar muchas medidas y objetivos en poco tiempo.

Para aquellos objetivos que se pretendan alcanzar a corto plazo, sería conveniente elegir aquellas medidas que, causando el impacto deseado, impliquen un menor coste económico y sean más sencillas de llevar a cabo tal y como está estructurada la empresa. Para ello, se propone el siguiente listado, clasificado en categorías:

Tabla 20: Medidas propuestas a corto plazo

Medidas relacionadas con las condiciones de trabajo	
Implementar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar (tanto horario flexible como teletrabajo)	
Política de contratación indefinida	
Medidas relacionadas con la salud de los empleados y el clima laboral	
Creación de mecanismo de comunicación en la empresa para comunicar a los empleados las medidas que se tomen.	
Alimentación saludable en la empresa	

Fuente: Prácticas extraídas de las tablas 1-7 de este TFG

En el medio plazo se deberán llevar a cabo aquellas medidas que, necesiten un mayor tiempo para poder analizar sus resultados que las medidas propuestas a corto plazo. Para este plazo, se proponen las siguientes medidas

Tabla 21: Medidas propuestas a medio plazo

Medidas en materia de contratación	
Garantizar la contratación de personas con difícil acceso al empleo	
Convenio con instituciones educativas para incorporar alumnos en prácticas	
Medias en materia de formación y desarrollo profesional	
Impartir cursos a los empleados para que sigan formándose	
Mejorar los procesos de promoción en función de los méritos y las competencias	
Medidas en materia de igualdad	
Formación en materia de diversidad y género	

Fuente: Prácticas extraídas de las tablas 1-7 de este TFG

Los objetivos previstos a largo plazo son aquellos en los que ha sido necesaria la mayor inversión económica y son más ambiciosos, es por ello por lo que necesitarán más tiempo para llevarse a cabo y se requerirá de mayor periodo de comprobación. En este grupo se proponen las siguientes medidas:

Tabla 22: Medidas propuestas a largo plazo

Medidas en materia salarial	
Rediseño de las políticas salariales en función de la realidad social	

Fuente: Practicas extraídas de las tablas 1-7 de este TFG

5.4 PASO 4: RECOPIACION DE DATOS

Ilustración 21: Icono paso “Recopilación de datos”



Fuente: elaboración propia

En este paso, el responsable de la integración de los ODS se encargará de recopilar la información referente a la situación de la empresa. Elegidas las medidas que se llevaran a cabo, los datos necesarios para llevar a cabo este plan son las siguientes:

- Número de empleados en la empresa y análisis de la heterogeneidad en los puestos y en los niveles jerárquico
- Número de empleados que se verían beneficiados con una política de conciliación de vida laboral y familiar
- Estadísticas de temporalidad y rotación
- Edad de los empleados
- Tasa de absentismo en la empresa
- Productividad laboral

5.5 PASO 5: PRESUPUESTACION

Ilustración 22: Icono paso “Presupuestación”



Fuente: elaboración propia

Este paso se trata de una de las partes más delicadas y que, a menudo, suele ser causa de abandono de proyectos. Es importante recalcar que no todos los costes son económicos, existen otros como el coste de oportunidad (generalmente derivado de los costes indirectos de tiempo por “lo que renunciamos a hacer para llevar a cabo otra acción”). Estos costes no económicos serían los más abundantes en la implantación de los ODS en la PYME, pues se debe dedicar recursos estructurales, personales y organizativos en este proceso.

Que los costes no económicos sean los más abundantes no significa que no haya que realizar una inversión económica. Sería conveniente estudiar el margen de beneficios de la empresa para que, a raíz de ellos, se dedicase un porcentaje de ellos para desarrollar este plan. Dadas las medidas propuestas, se deben de tener en consideración los siguientes costes

Tabla 23: costes de las medidas

MEDIDA	COSTES
Implementar medidas de teletrabajo para contribuir con conciliación de la vida laboral y familiar	25-35 euros mensuales/empleados que opten por la opción de teletrabajo a modo de compensación por los gastos que le produce al trabajador ³⁹
Política de contratación indefinida	Coste de tiempo y de recursos humanos por la planificación (coste no económico)
Creación de mecanismo de comunicación en la empresa para comunicar a los empleados las medidas que se tomen.	Designar a una persona para que ocupe parte de su tiempo en hacer las comunicaciones vía e-mail
Alimentación saludable en la empresa	2-3 euros el kg de fruta diario ⁴⁰
Garantizar la contratación de personas con difícil acceso al empleo	Coste de tiempo y de recursos humanos por la planificación
Convenio con instituciones educativas para incorporar alumnos en practicas	Coste del importe de la beca y de cotización a la SS del estudiante
Impartir cursos a los empleados para que sigan formándose	Coste de los cursos. Hay que tener en cuenta la bonificación para la formación
Mejorar los procesos de promoción en función de los méritos y las competencias	Coste de tiempo y de recursos humanos por la planificación
Formación en materia de diversidad y genero	Coste de los cursos. Hay que tener en cuenta la bonificación para la formación
Rediseño de las políticas salariales en función de la realidad social	Coste económico de la subida salarial

Fuente: medidas propuestas en el paso 3

5.6 PASO 6: VALORACION DE LAS MEDIDAS

Ilustración 23: Icono paso “Valoración de las medidas”



Fuente: elaboración propia

Una vez determinados los objetivos que se pretenden alcanzar y las medidas que se llevaran a cabo para ello, es necesario diseñar los instrumentos de medición de las prácticas desarrolladas para poder hacer un seguimiento de las mismas.

A continuación, se muestran un catálogo de medidas e indicadores propuestas que podrían ser realizadas en el corto, medio y largo plazo.

³⁹ Ruiz de Valbuena (2021) Las empresas limitan el teletrabajo a menos del 30% para evitar los gastos asociados. El País Economía. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/09/08/legal/1631094969_500287.html

⁴⁰ Precio de Frutality, empresa dedicada a suministro de fruta para oficinas <https://www.frutality.es>

Ilustración 24: extracto Excel herramienta: Indicadores a corto plazo

VALORACION MEDIDAS A CORTO PLAZO				
MEDIDA	ODS AFECTADOS	PLAZO DE SEGUIMIENTO	COSTE	INDICADORES
IMPLEMENTACION DE HORARIO FLEXIBLE Y TELETRABAJO PARA LA CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL	4,5,8,10,11	6 MESES	35 EUROS MENSUALES/EMPLEADO	Nº DE TRABAJADORES ADHERIDOS
				PRODUCTIVIDAD IGUAL O SUPERIOR
POLITICA DE CONTRATACION INDEFINIDA	1, 8, 10	5 MESES	COSTE DE TIEMPO Y DE RECURSOS HUMANOS POR LA PLANIFICACION	AUMENTO DE CONTRATOS INDEFINIDOS
				REDUCCION DE LA ROTACION DE PERSONAL
CANAL DE COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA	10	4 MESES	DESIGNAR A UNA PERSONA PARA QUE OCUPE PARTE DE SU TIEMPO EN HACER LAS COMUNICACIONES VIA E-MAIL	NUMERO DE INTERACCIONES SUPERIOR O IGUAL AL 50% DE LOS EMPLEADOS
ALIMENTACION SALUDABLE EN LA EMPRESA	3	2 MESES	2-3 EUROS EL KG DE FRUTA DIARIO	SE CONSUMEN LOS PRODUCTOS SALUDABLES PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA
				REDUCCION DE LA TASA DE ABSENTISMO POR CONTINGENCIAS COMUNES

Fuente: elaboración propia

Ilustración 25: extracto Excel herramienta: Indicadores a medio plazo

VALORACION MEDIDAS A MEDIO PLAZO				
MEDIDAS	ODS AFECTADOS	PLAZO DE SEGUIMIENTO	COSTE	INDICADORES
GARANTIZAR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DIFÍCIL ACCESO AL EMPLEO	1,8,10,11	1 AÑO Y 3 MESES	COSTE DE TIEMPO Y DE RECURSOS HUMANOS POR LA PLANIFICACION	AUMENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CONSIDERADAS CON DIFICULTAD AL ACCESO AL EMPLEO
CONVENIO CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS PARA INCORPORAR ALUMNOS EN PRACTICAS	1,4,8,10,11	1 AÑO	COSTE DEL IMPORTE DE LA BECA Y DE COTIZACION A LA SS DEL ESTUDIANTE	INCORPORACIÓN DE ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS Y CON ALTA CONVERSIÓN A EMPLEADOS
MEJORAR LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN EN FUNCIÓN DE LOS MÉRITOS Y LAS COMPETENCIAS	1,5,8,10	1 AÑO	COSTE DE TIEMPO Y DE RECURSOS HUMANOS POR LA PLANIFICACION	PROMOCIONES DE EMPLEADOS A PUESTOS SUPERIORES GRACIAS A LAS COMPETENCIAS OBTENIDAS
IMPARTIR CURSOS A LOS EMPLEADOS PARA QUE SIGAN FORMÁNDOSE	1,4,5,8,10	1 AÑO Y 4 MESES	COSTE DE LOS CURSOS, TENER EN CUENTA LA BONIFICACION PARA LA FORMACION	ALTA TASA DE PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS FORMATIVOS
FORMACIÓN EN MATERIA DE DIVERSIDAD Y GÉNERO	4,5,10	1 AÑO	COSTE DE LOS CURSOS, TENER EN CUENTA LA BONIFICACION PARA LA FORMACION	SE ENCUENTRA VARIEDAD DE PERFILES DENTRO DE LA EMPRESA Y DENTRO DE LOS MISMOS PUESTOS

Fuente: elaboración propia

Ilustración 26: extracto Excel herramienta: Indicadores a largo plazo

VALORACION MEDIDAS A LARGO PLAZO				
MEDIDAS	ODS AFECTADOS	PLAZO DE SEGUIMIENTO	COSTE	INDICADORES
REDISEÑO DE LAS POLITICAS SALARIALES EN FUNCION DE LA REALIDAD SOCIAL	1,4,5,8,10	2 AÑOS	COSTE ECONOMICO DE LA SUBIDA SALARIAL	SUBIDA DEL SALARIO MEDIO
				REDUCCION DE TRABAJADORES EN ESTADO DE PRECARIEDAD

Fuente: elaboración propia

El registro de todas estas medidas se propone llevarlo a cabo mediante una herramienta Excel que agrupa en cada plazo las medidas que se llevaran a cabo con sus indicadores. A su vez, se añade un apartado donde poner los datos iniciales/objetivo y los datos que se hayan obtenido tras el periodo de seguimiento.

Tomando como referencia los indicadores elegidos, el responsable de la integración de los ODS, en colaboración con la dirección de la empresa, deberá medir si estas medidas han sido exitosas.

Para las medidas establecidas a corto plazo, convendría realizar la valoración a los 3 o 6 meses desde que empezó a desarrollar, dependerá de la cantidad de datos que se vayan teniendo en ese periodo. En el caso de que se haya conseguido el objetivo es posible avanzar al Paso 9. En el caso de que no hayan dado los resultados deseados, corresponde analizar las causas del “fracaso” y, o bien repetir todo el procedimiento desde cero, o bien abandonar la medida para poder desarrollar otra que si pueda funcionar.

El periodo de valoración de las medidas elegidas a medio plazo estará en torno al año desde su implantación, al igual que en el corto plazo, el periodo puede variar en función de los datos que se hayan obtenido en ese momento.

Aquellas medidas consideradas a largo plazo sería conveniente empezar a valorar a los 2 años desde que se empezó a desarrollar, pues estas tienen una línea de actuación progresiva y con muchas variables.

La herramienta Excel que propone este trabajo cuenta con una funcionalidad automatizada por la cual, introduciendo los valores iniciales/objetivo y los valores recogidos, valora si las practicas llevadas a cabo han alcanzado los resultados deseados o no. Con esta valoración las empresas podrán afrontar el paso 9, la comunicación.

Ilustración 27: Extracto Excel herramienta: valoración de las medidas

MEDIDA	ODS AFECTADOS	PLAZO DE SEGUIMIENTO	COSTE	INDICADORES	DATOS INICIALES	DATOS OBTENIDOS	VALORACION
IMPLEMENTACION DE HORARIO FLEXIBLE Y TELETRABAJO PARA LA CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL	4,5,8,10,11	6 MESES	35 EUROS MENSUALES/EMPLEADO	Nº DE TRABAJADORES ADHERIDOS	15	13	NO ALCANZADO
				PRODUCTIVIDAD IGUAL O SUPERIOR	3,75	2,1	NO ALCANZADO
POLITICA DE CONTRATACION INDEFINIDA	1, 8, 10	5 MESES	COSTE DE TIEMPO Y DE RECURSOS HUMANOS POR LA PLANIFICACION	AUMENTO DE CONTRATOS INDEFINIDOS	20	21	ALCANZADO
				REDUCCION DE LA ROTACION DE PERSONAL	2,3	1,1	ALCANZADO
CANAL DE COMUNICACION EN LA EMPRESA	10	4 MESES	DESIGNAR A UNA PERSONA PARA QUE OCUPE PARTE DE SU TIEMPO EN HACER LAS COMUNICACIONES VIA E-MAIL	NUMERO DE INTERACCIONES SUPERIOR O IGUAL AL 50% DE LOS EMPLEADOS			ALCANZADO
ALIMENTACION SALUDABLE EN LA EMPRESA	3	2 MESES	2-3 EUROS EL KG DE FRUTA DIARIO	SE CONSUMEN LOS PRODUCTOS SALUDABLES PROPORCIONADOS POR LA EMPRESA			ALCANZADO
				REDUCCION DE LA TASA DE ABSENTISMO POR CONTINGENCIAS COMUNES			ALCANZADO

Fuente: elaboración propia

5.7 PASO 7: COMUNICACION

Ilustración 28: Icono paso “Comunicación”



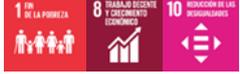
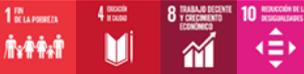
Fuente: elaboración propia

La comunicación es el último paso, pero no por ello el menos importante. Actualmente la implantación de los ODS goza de gran interés en el contexto empresarial interno y externo. Esto se debe a que “los consumidores y usuarios son más exigentes, más informados y conscientes. Ellos buscan que sus valores éticos y

medioambientales sean compartidos e identificados con el producto y servicio que van a adquirir»⁴¹.

El haber implantado todas estas medidas sin una debida divulgación de esta información dificulta que los *stakeholders* de la empresa estén debidamente informados, y por tanto, genera un sesgo en la valoración que estos puedan hacer de la empresa, con un posible impacto negativo en la reputación corporativa. Es por ello que sería conveniente hacer la comunicación a través de varios canales como pueden ser:

- **Incluir apartado dedicado exclusivamente a los ODS en la Memoria anual de la empresa.** Se propone realizar una breve introducción sobre que son los ODS, recalcar el compromiso de la empresa con la Agenda 2030, y realizar una tabla de medidas llevadas a cabo, con los ODS que afecta, y los resultados e indicadores que deriven de ellas (véase ejemplo en la tabla 24).

Medida	ODS Afectados	Resultados e Indicadores
Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar		Se han acogido X trabajadores
Política de contratación indefinida		Se han hecho X nuevos contratos indefinidos
		El X% de la plantilla tiene contratos indefinidos
Creación de mecanismo de comunicación en la empresa para comunicar a los empleados las medidas que se tomen.		Se hace un boletín semanal o mensual vía e-mail comunicando todas las novedades de la empresa
		Hay una interacción del X% de la plantilla
Alimentación saludable en la empresa		Reducción del absentismo por contingencias comunes
		La fruta sobrante se dona a comedores sociales
Garantizar la contratación de personas con difícil acceso al empleo		
Convenio con instituciones educativas para incorporar alumnos en practicas		X alumnos han realizado prácticas en la empresa
		X alumnos en prácticas han sido contratados al finalizar las prácticas
Impartir cursos a los empleados para que sigan formándose		X Horas totales de curso impartidas
Mejorar los procesos de promoción en función de los méritos y las competencias		X promociones realizadas este año
		X% de las promociones han sido de mujeres

⁴¹ García Roldan, JP.(2022): ODS y ESG: impulsar y proteger la reputación de las empresas. Sostenibles.org <https://sostenibles.org/2022/02/17/ods-y-esg-impulsar-y-protoger-la-reputacion-de-las-empresas/>

Formación en materia de diversidad y género		X Horas totales de curso impartidas
Rediseño de las políticas salariales en función de la realidad social		X% subida del salario medio en la empresa
		% brecha salarial ponderada

- **Artículo en la Web de la empresa.** Dedicar una publicación en la web de la empresa destacando el compromiso de la empresa con los ODS, y adjuntar la tabla de medidas desarrolladas del apartado anterior.
- **Publicación en LinkedIn.** LinkedIn es una red social orientada al uso empresarial, a los negocios y al empleo. Este medio es muy conveniente para publicitar todas aquellas acciones de la empresa que contribuyan a mejorar su imagen y reputación. En esta red social se puede compartir las medidas desarrolladas de una manera más técnica y desarrolladas debido al perfil de usuarios que utilizan este medio

Tabla 24: Medidas llevadas a cabo para contribuir en los ODS

Fuente: medidas extraídas de las tablas 1-7 de este TFG, indicadores basados en los usados en las empresas en las tablas 9, 11, 13, 15,17 y 19 de este TFG

- **Publicación en Instagram, Facebook y Twitter.** Instagram, Facebook y Twitter son las redes sociales más utilizadas en el mundo. Son el mecanismo para hacer llegar a más gente el mensaje que se pretende compartir. Para publicitar los ODS en estos medios, se propone publicar una foto del Logo de la empresa con el Logo de los ODS, como ha hecho Mercadona:

Ilustración 29: Logo de Mercadona y ODS



Fuente: <https://info.mercadona.es>

Debido al carácter de estas redes sociales y el perfil de usuarios con el que cuenta, conviene que sean textos cortos donde se destaquen las principales medidas llevadas a cabo, y un enlace al artículo publicado en la web de la empresa.

- **Boletín informativo de la empresa.** La implementación de los ODS's en la empresa depende en gran medida de los empleados de la misma, por ello, es recomendable mantener una comunicación constante respecto a los mismos para favorecer su participación y compromiso. La empresa puede comunicar este tipo de información a los empleados a través de diversos canales internos (email, tablón, intranet, portal del empleado, buzones especiales, etc).

6. CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo era relacionar el desarrollo de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) con el ámbito de actuación del departamento de Recursos Humanos de las empresas, y el diseño de un plan de implementación de los ODS en una PYME.

Diversos análisis realizados por parte del Ministerio de Asuntos Sociales, y otros organismos públicos, que han sido mencionados en este TFG catalogan la falta de recursos internos como el mayor obstáculo al que se enfrentan las empresas para contribuir con los ODS. En el caso de las pequeñas y medianas empresas, en mi opinión, la falta de conocimiento sobre los ODS y cómo implantarlos en la estrategia de la empresa, suponen el principal obstáculo para llevar a cabo una implantación efectiva. Por todo ello, en este TFG se ha desarrollado una guía de implementación que cuenta con medidas sin coste económico o con un coste económico asumible y adaptable a la empresa.

Otra de las conclusiones a destacar de este TFG es que gran parte de las grandes empresas dedican un apartado exclusivo a los ODS en sus memorias anuales, demostrando que el compromiso por parte de las empresas con estos objetivos es una de las mayores tendencias en la RSC actual, si bien muchas de ellas no informan sobre la inversión realizada en cada medida o el impacto obtenido con la misma.

En relación al análisis empresarial realizado se ha comprobado la gran variedad de medidas que el departamento de RRHH puede llevar a cabo para contribuir al desarrollo sostenible, es más, este departamento será esencial en la implantación de ODS en todas aquellas actuaciones que impliquen la gestión de personas y las condiciones laborales de las mismas. En la comparativa de la muestra de empresas del sector de la distribución, se aprecia como aquellos ODS donde más prácticas activas se encuentran son el 1 (fin de la pobreza), el 5 (igualdad de género), el 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y el 10 (reducción de las desigualdades). Es importante resaltar que estos objetivos guardan una estrecha relación con la normativa legal vigente en el ámbito de la igualdad, lo cual ha podido impulsar que estas actuaciones sean más recurrentes en el caso de las grandes empresas.

Sin embargo, los ODS's no deberían de quedar supeditados al cumplimiento de ciertas leyes (en este caso de ámbito laboral), ya que muchas empresas debido a su tamaño están exoneradas de dicha obligación. Si bien el tejido empresarial español tiene una importante parte representada por PYMES, y por tanto sería recomendable que estas también mostrasen su compromiso con los ODS's. Para facilitar la implantación de ODS's en las PYMES, la guía propuesta en este TFG incluye medidas que requieren distintos niveles de inversión (sin coste económico, con coste organizativo, de bajo, medio o alto nivel de uso de recursos), impulsando a que el compromiso con los ODS en el área de RRHH puede ser seguida por cualquier empresa independientemente del número de empleados contratados.

En mi opinión, los organismos públicos para fomentar el desarrollo de los ODS deben dar una mayor importancia a los posibles beneficios para la empresa que aporta la

implementación de los ODS. El estudio de la consulta empresarial sobre el pacto mundial realizado por el Ministerio de Asuntos Sociales, indica que el 28,22% de las empresas encuestadas considera como principal razón por la que se dificulta la aplicación de los ODS la falta de incentivos⁴².

Por último, indicar que la elaboración de este TFG no está exenta de limitaciones, debo mencionar la dificultad para encontrar estudios económicos sobre los ODS y sobre planes de implementación de medidas en las empresas, en lo relativo a la inversión necesaria y el retorno de la misma, por lo que considero que incrementar el conocimiento en estas líneas de investigación en el futuro gozaría de gran interés para empresas e investigadores.

⁴² Dato de la Consulta empresarial del Pacto Mundial, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
https://www.agenda2030.gob.es/recursos/docs/Consulta_empresarial_Pacto_Mundial.pdf