



# **GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS**

## **EN EL SECTOR EMPRESARIAL**

## **DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

**ineca**

Instituto Estudios  
Económicos  
Provincia Alicante



**DOCUMENTO FINANCIADO POR LA DIPUTACIÓN DE  
ALICANTE**

**AUTORÍA:**

**IRENE BAJO, Cátedra Responsabilidad Social UA**

**ELENA GALANTE, Consultora RSC**

**ENERO 2023**

**ineca**

Instituto Estudios  
Económicos  
Provincia Alicante



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

## Tabla de contenido

El Estado de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Empresas de la Provincia de Alicante.....	1
¿Cómo seleccionar los ODS prioritarios para la empresa? .....	5
Ideas para la acción.....	8
¿Qué hacer para sumar a la Agenda 2030 desde las empresas de la provincia de Alicante?.....	8
ODS 1: FIN DE LA POBREZA.....	9
ODS 2: HAMBRE CERO .....	14
ODS 3: SALUD Y BIENESTAR.....	17
ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD.....	21
ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO .....	25
ODS 6: AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO.....	29
ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE.....	33
ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO .....	36
ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA.....	41
ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES .....	44
ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES.....	48
ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE .....	51
ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA.....	54
ODS 14: VIDA SUBMARINA.....	57
ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES.....	60
ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS.....	64
ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS .....	68

# El Estado de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Empresas de la Provincia de Alicante.

A partir de su lema “Transformar nuestro mundo”, la Agenda 2030 gira alrededor de cinco ejes centrales que, a su vez, se relacionan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos cinco ejes se denominan las 5 P, por las siglas de las palabras Planeta, Personas, Prosperidad, Paz y Alianzas en inglés (Planet, People, Prosperity, Peace, Partnership).

**Personas (People).** Recoge los objetivos enfocados en poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y asegurar la dignidad e igualdad de todas las personas.

- ODS 1. Fin de la pobreza
- ODS 2. Hambre cero
- ODS 3. Salud y bienestar
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género

**Planeta (Planet).** La Agenda 2030 pretende proteger los recursos naturales del planeta y combatir el cambio climático para asegurar un ambiente digno para las futuras generaciones.

- ODS 6. Agua limpia y saneamiento
- ODS 12. Producción y consumo responsables
- ODS 13. Acción por el clima
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres

**Prosperidad (Prosperity).** Asegurar que todos puedan disfrutar de una vida próspera y plena en armonía con la naturaleza.

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras
- ODS 10. Reducción de desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles

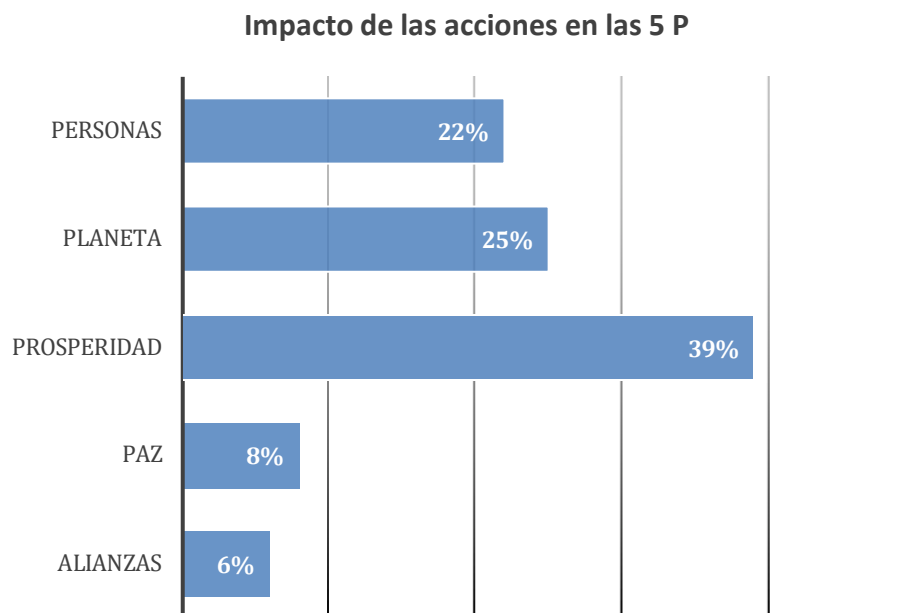
**Paz (Peace).** Fomentar sociedades pacíficas, justas e inclusivas es esencial para la Agenda 2030

- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas

**Alianzas (Partnership).** Implementar la Agenda 2030 a través de alianzas globales sólidas

- ODS 17. Alianzas para lograr los Objetivos

Según el estudio el **Estado de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las Empresas de la Provincia de Alicante (2022)**<sup>1</sup>, el impacto de las empresas alicantinas o con sede en Alicante en la agenda 2030, agrupado en las 5 P, es el siguiente:



Según dicho estudio, los principales impactos positivos de las empresas de la provincia de Alicante se centran en la generación de empleo y la gestión responsable de los recursos en sus procesos de operación (ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO y ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE).

Por otra parte, el ODS al que menos contribuyen las empresas es el ODS 14 VIDA SUBMARINA, a pesar de que el 70% de las empresas participantes tienen sede en alguna de las comarcas costeras y algo más del 50% están en sectores cuya operación puede tener un impacto directo en los ecosistemas. El segundo ODS con menos incidencia es el ODS 2 HAMBRE CERO.

Del estudio se derivaron las siguientes recomendaciones generales con el objetivo de mejorar el índice de incidencia de las empresas de la provincia de Alicante en la Agenda 2030:

1. Integrar la sostenibilidad y los ODS en todas las áreas de la empresa, a través de un plan de sostenibilidad e indicadores para todas las áreas de la organización.
2. Identificar los ODS prioritarios para el negocio según los impactos positivos y negativos de la operación, y los intereses y expectativas de sus grupos de interés.

<sup>1</sup> Este estudio fue realizado en 2022 por el Instituto Alicantino de Estudios Económicos (INECA) con la participación de la Universidad de Alicante a través de la Cátedra de Responsabilidad de la Generalitat Valenciana

3. Abordar de forma sectorial la integración de los ODS en la gestión diaria de la empresa, a través del análisis específico del nivel de aporte a los ODS de cada sector y del desarrollo de guías y herramientas de gestión y formación específicas para ello.
4. Desarrollar propuestas concretas desde el sector privado, donde se reflejen las necesidades y expectativas al respecto, para ser escaladas a las diferentes instancias de la administración pública local o regional
5. Mantener contaste diálogo y compromiso con los grupos de interés (empleados y sus representantes, proveedores colaboradores, consumidores, administraciones, entorno social en su conjunto, entorno medioambiental, etc)

Adicionalmente, para cada ODS se realiza una valoración general y recomendaciones específicas, dirigidas a aquellas empresas interesadas en incidir de forma positiva en la Agenda 2030 y contribuir con el desarrollo sostenible de la provincia.

Este documento, dando continuidad al proceso de fortalecimiento de acciones de implementación de la Agenda 2030 en la provincia de Alicante, facilita una guía de acciones concretas que las empresas pueden desarrollar para contribuir a cada uno de los 17 ODS, así como recomendaciones sencillas para la priorización previa de los ODS sobre los cuales trabajar.

# ¿Cómo seleccionar los ODS prioritarios para la empresa?

Los ODS representan una agenda altamente interconectada y el trabajo en uno de ellos impacta directa o indirectamente a otros objetivos de la agenda.

El aporte de una empresa al logro de los ODS se puede planificar y gestionar de tres formas diferentes, no excluyentes entre sí:

- **A través de acciones filantrópicas**, donación de tiempo, productos o dinero. Estas acciones pueden estar o no relacionadas con las actividades diarias de la empresa o la línea de negocio, y deben contribuir a una mejora social o ambiental.
- **A través del desarrollo de procesos de innovación responsable**, que permitan el diseño de nuevos productos y servicios que, generando negocio, den respuesta a un reto social o ambiental de su entorno.
- **A través de la gestión de los impactos de la empresa**, con una estrategia que permita minimizar los impactos negativos y gestionar los riesgos asociados y potenciar los impactos positivos, aprovechando las oportunidades que de ellos se deriven.

Si bien las dos primeras opciones permiten planificar el aporte a la Agenda 2030, la gestión de los impactos derivados de la operación de la empresa es la opción que permite realmente integrar el enfoque de sostenibilidad en el negocio y beneficiarse de ello en el mediano y largo plazo.

La naturaleza de las acciones y los impactos de la operación, de las empresas del mismo sector son, desde la perspectiva de la sostenibilidad, en gran parte similares. Por ello el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD por sus siglas en inglés<sup>2</sup>), en el informe *SDGs & Sectors: A review of the business opportunities*, recoge la relación de ODS con mayores oportunidades según los sectores de actividad. En la Tabla 1 se resume dicha información.

---

<sup>2</sup> <https://www.wbcsd.org>

**Tabla 1.- ODS CON MAYORES OPORTUNIDADES SEGÚN SECTOR<sup>3</sup>**

SECTOR	INDUSTRIAS QUE INCLUYE	ODS
Industria del petróleo y el gas	Productores de petróleo y gas, equipos, servicios, distribución, así como energía alternativa, combustibles y energías renovables.	7
Materiales básicos	Química, silvicultura, papel, metales y minería.	6, 12, 14, 15
Industrias	Construcción, aeroespacial, defensa, embalaje, electrónica, ingeniería industrial, transporte industrial y eliminación de residuos.	12
Bienes de consumo	Automóviles, alimentos y bebidas (incluidas la agricultura y la pesca), bienes domésticos duraderos y no duraderos, bienes de ocio, ropa y calzado.	2, 3, 12
Salud y bienestar	Proveedores de servicios de salud, suministros médicos, productos farmacéuticos y biotecnología	3
Servicios de consumo	Alimentación, farmacia y comercio minorista general, medios de comunicación, viajes y ocio.	12
Tecnología	Hardware y equipamiento, software y servicios informáticos	4
Telecomunicaciones	Línea fija y telefonía móvil	4, 9
Servicios básicos	Electricidad (generación y distribución), distribución de gas, agua y electricidad.	6, 7, 9
Sector financiero	Banca, aseguradoras y servicios de inversión inmobiliaria	todos

Como parte del proceso de identificar oportunidades de contribuir a los ODS, la empresa debe hacer un balance de sus programas y actividades actuales y evaluar el grado en que estos se alinean con la agenda 2030.

Sin duda una empresa tendrá muchas más oportunidades de impacto en los ODS que los que se recogen en la tabla 1. Aquellas empresas interesadas en profundizar en la planificación e integración de los ODS en la estrategia de negocio y más maduras en materia de sostenibilidad, deberán hacer un análisis exhaustivo de los impactos positivos y negativos que su operación, y su cadena de valor, tiene en sus grupos de interés y en el entorno.

Para cada ODS priorizado, se definirán los objetivos y metas que se quieren lograr, así como los indicadores que permitirán medir el avance.

<sup>3</sup> Business and Sustainable Development Commission. SDGs & Sectors: A review of the business opportunities. 2016

Ideas para la acción.

¿Qué hacer para sumar a la  
Agenda 2030 desde las  
empresas de la provincia de  
Alicante?

# ODS 1: FIN DE LA POBREZA

El problema de la pobreza es multidimensional. No solamente implica una falta de ingresos, sino que además influye en otras áreas como la salud o la educación, lo cual agrava la situación de las personas.

La pobreza constituye un grave problema social para la provincia de Alicante. En 2020 la tasa de riesgo de pobreza para la Comunitat Valenciana era del 24,6%.

Más preocupante resulta la proporción de población en condiciones de pobreza severa, siendo la Comunitat Valenciana la región con mayor porcentaje de personas por encima de ese umbral.

Las empresas juegan un papel importante en este ODS, como importantes motores de desarrollo económico, e interacción social a través del trabajo.

## Ideas para la acción ODS 1

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Identificar de qué acciones de la empresa pueden derivar impactos ambientales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con la relación de actividades de la empresa y su relación con consumo energético, consumo de agua u otros recursos, generación de desechos, emisiones de Co2...</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Identificar ONG, universidades, sector público y otras empresas que puedan ser aliados para desarrollar proyectos conjuntos que contribuyan al fin de la pobreza.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de organizaciones potencialmente aliadas con la información relevante y actualizada de cada una de ellas.</li> </ul>
Aportar donaciones a programas de inclusión, convivencia, acceso a la cultura, ocio y deporte etc...	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del presupuesto total de la empresa o del presupuesto total de sostenibilidad destinado a este fin.</li> </ul>
Contribuir con aportaciones económicas o de recursos a campañas destinadas a la reducción de la pobreza entre determinados grupos vulnerables que promuevan organizaciones del tercer sector.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del presupuesto total de la empresa o del presupuesto total de sostenibilidad destinado a este fin.</li> </ul>
Ofrecer productos y/o servicios gratuitos o a precios reducidos a colectivos en riesgo de exclusión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas beneficiadas.</li> <li>Horas de servicio destinadas.</li> <li>Volumen de producto destinado.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Mapear los impactos ambientales de la operación de la empresa y su cadena de suministro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe donde se relacionen las fases de la cadena de valor de la empresa, principales acciones e impactos.</li> </ul>
Definir una política de igualdad y diversidad con repercusión en el proceso de contratación para crear oportunidades laborales para grupos vulnerables y procurar su estabilidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web, aplicada por recursos humanos y suscrita por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
Diseñar una política de empresa para la promoción y participación en alianzas público--privadas que contribuyan al fin de la pobreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web, suscrita por el máximo representante de la empresa.</li> <li>Publicación de actuaciones desarrolladas cada ejercicio</li> </ul>
Diseñar un plan estratégico de integración laboral de miembros de colectivos en riesgo de exclusión socio-laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan estratégico presentado ante la dirección y aprobado</li> <li>Número de personas pertenecientes a dichos colectivos contratadas cada año que permanezcan en la empresa</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>Número y tipo de proyectos en alianza vinculados al ODS 1</li> </ul>
Destinar presupuesto a la financiación de becas y para la escolarización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del presupuesto de sostenibilidad o del presupuesto total de la empresa destinado.</li> <li>Número y características sociales de los beneficiarios</li> </ul>
Ofrecer cursos de alfabetización, también digital, en su caso, y otras habilidades profesionalizantes a grupos vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número y tipo de cursos ofrecidos</li> <li>Número personas capacitadas</li> <li>Si fuera posible acceder a la información, porcentaje de inserción</li> </ul>
Contratar mano de obra local.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla perteneciente a comunidades cercanas a la empresa.</li> </ul>

Contratar proveedores locales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % proveedores pertenecientes alas comunidades cercanas.</li> </ul>
Ofrecer formación a la cadena de suministro en materia de derechos humanos, para erradicar prácticas como el trabajo forzoso o infantil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que reciben formación en materia de derechos humanos.</li> </ul>
Clasificar los proveedores según la adecuación de su actividad a los valores y acciones de la empresa en materia de inclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe con la información pertinente y categorización de proveedores.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Implementar medidas de reducción o compensación para los principales impactos ambientales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de reducción o compensación de impactos.</li> <li>• Informe anual de resultados</li> </ul>
Incorporar criterios laborales a la política de compras en países con legislaciones débiles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de compras o lineamiento interno con esta inclusión incorporada.</li> <li>• % de presupuesto que se ejecuta de acuerdo con dicha política de compras</li> </ul>
Priorizar zonas en riesgo de despoblamiento para el establecimiento de las operaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la operación de la empresa que esta ubicada en zonas rurales o con estas características.</li> </ul>
Evaluar a los proveedores para asegurar que cuentan con condiciones laborales dignas y no recurren a la contratación temporal excesiva o a la precarización del empleo, respetando los DDHH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de las auditorías o evaluaciones de los proveedores.</li> </ul>
Contribuir a la creación de empresas sociales, que puedan prestar sus servicios de forma prioritaria a la empresa y sus proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de empresas a cuya creación se contribuye</li> <li>• Número de empresas sociales incorporadas en la cadena de valor.</li> </ul>
Facilitar información y formación a proveedores en países en vías de desarrollo para influir en la mejora de sus condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de proveedores en el programa.</li> <li>• Número y tipo de acciones desarrolladas</li> <li>• Informe de las acciones de cambio que implementan los proveedores.</li> </ul>

<p>Facilitar acceso a crédito a proveedores en países en vías de desarrollo para influir en la mejora de sus condiciones laborales, la transferencia de tecnología y su actualización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto destinado a crédito.</li> <li>• Informe de las acciones de cambio que implementan los proveedores.</li> </ul>
<p>Incorporar en la cadena de valor a emprendedores, autónomos, microempresas y/o iniciativas empresariales encabezadas por personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas proveedoras de la empresa que cumplen con esas condiciones.</li> <li>• % de los proveedores que cumplen con esas condiciones.</li> </ul>

# ODS 2: HAMBRE CERO

El hambre y la desnutrición son consecuencia directa de la pobreza, la falta de infraestructura agrícola, la desinformación y el aumento de los precios de alimentos.

En la Comunitat Valenciana hay tanto población desnutrida como población obesa en los diferentes rangos de edad, lo cual se agrava en niños y personas de la tercera edad.

Para combatirlo es importante asegurar el acceso de todas las personas a una alimentación sana, nutritiva y suficiente, crear alternativas y un entorno favorable para la agricultura y ganadería sostenibles y estabilizar el empleo agrícola. A este respecto, la provincia de Alicante cuenta con más de 36.00 hectáreas dedicadas a la agricultura ecológica; 2.00 cabezas de ganado ecológico, y alrededor de 1.000 colmenas ecológicas.

## Ideas para la acción ODS 2

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Ofrecer información en las instalaciones de la empresa o a través de la página web sobre los beneficios sociales y ambientales de la agricultura/ganadería sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información disponible.</li> <li>• Periodicidad en la actualización de la información disponible</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Destinar donaciones a entidades o proyectos cuyo objetivo sea combatir el hambre y la desnutrición o para fomentar el deporte y las prácticas saludables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % del presupuesto total de la empresa o del programa de sostenibilidad destinado.</li> </ul>
Destinar acciones de voluntariado en iniciativas para combatir el hambre y la desnutrición o para fomentar el deporte y las prácticas saludables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que participa por secciones o estructuras de la empresa</li> </ul>
Ofrecer información en la empresa para reducir el desperdicio alimentario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de fuentes de información ubicadas en las instalaciones/enviadas por mail.</li> <li>• % de la plantilla que asiste a charlas al respecto.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Priorizar la contratación de proveedores con prácticas de agricultura/ganadería sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe sobre las buenas prácticas ambientales de los proveedores.</li> <li>Transparencia en el proceso de selección de proveedores</li> </ul>
Desarrollar acciones para reducir el desperdicio alimentario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de reducción del desperdicio.</li> <li>Campañas desarrolladas al respecto</li> </ul>
Integrar los Principios Rectores de Empresa y Derechos Humanos en la empresa con la alimentación como derecho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa firma dicha declaración y lo hace público.</li> </ul>
Ofrecer formación sobre alimentación, nutrición y prácticas saludables para empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que participa en los programas.</li> </ul>
Ofrecer formación sobre alimentación, nutrición y prácticas saludables para proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de los proveedores que participan en los programas.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Calcular los beneficios ambientales de la empresa o los impactos evitados por fomentar la ganadería o agricultura sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe presentado de actualización periódica</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 2</li> </ul>
Innovar para ofrecer productos o servicios específicos para combatir la desnutrición	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuevos productos en el mercado que cumplen con las condiciones.</li> </ul>
Implementar programas que fomenten la alimentación con productos de cercanía en las instalaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que participa en los programas.</li> <li>Porcentaje de consumo de este tipo de productos</li> </ul>

# ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

La salud y el bienestar están vinculados a aspectos muy básicos de la calidad de vida de las personas. Mortalidad infantil, enfermedades infecciosas, adicciones, salud sexual y reproductiva, salud mental, alimentación saludable, acceso a las vacunas, seguridad vial, investigación...

En la provincia de Alicante, por ejemplo, los indicadores de la siniestralidad asociada al tráfico está cercanos al 4,07% del total nacional, se ha incrementado sensiblemente la proporción de personas que viven en hogares con grandes gastos sanitarios (superiores al 10% del gasto total familiar) y la población fumadora diaria supera en 2,7 puntos porcentuales la media nacional.

El ODS 3 pretende reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.

### Ideas para la acción ODS 3

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

#### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Promover el acceso a la empresa en bicicleta, patinete o a pie, con el objetivo de combatir el sedentarismo y promover la movilidad limpia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que utiliza opciones de movilidad activa.</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Impartir formación sobre prevención para promover la cultura preventiva entre los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que participa en los programas por categoría profesional y género.</li> </ul>
Impartir formación de forma periódica sobre seguridad y salud laboral a todos los empleados más allá de las obligaciones legales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que participa en los programas por categoría profesional y género.</li> </ul>
Realizar campañas internas para la promoción de hábitos de vida saludables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que participa en los programas por categoría profesional y género.</li> </ul>
Impartir formación sobre prevención para promover la cultura preventiva entre los proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de los proveedores que participan en los programas.</li> </ul>
Participar/fomentar campañas de seguridad vial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de iniciativas en las que la empresa participa.</li> </ul>
Participar/fomentar campañas contra adicciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de iniciativas en las que la empresa participa.</li> </ul>

Nivel de dificultad: **MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Desarrollar acciones que contribuyan a la conservación de fuentes de agua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectos en los que participa la empresa.</li> <li>• Presupuesto destinado.</li> </ul>
Definir un protocolo frente a todo tipo de violencia y acoso en el trabajo, especialmente aquél que se produce por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo definido y presentado a los empleados</li> </ul>
Contar con una política de Prevención de Riesgos Globales, que incluye el entorno colectivo (aire, agua, tierra) en el que se desarrolla la actividad de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y presentada a los empleados.</li> </ul>
Incluir en las opciones de comidas del comedor de la empresa, opciones saludables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menú de la empresa con las opciones saludables destacadas.</li> </ul>
Impartir formación de forma periódica sobre seguridad y salud laboral a los proveedores más allá de las obligaciones legales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de los proveedores que participan en los programas.</li> </ul>
Colaborar con proveedores para extender el cuidado de la seguridad y salud a todos los trabajadores implicados en el proceso productivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % proveedores beneficiados</li> </ul>
Generar oportunidades de ocio saludable para los empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % plantilla que participa por categoría profesional y género</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Utilizamos vehículos no contaminantes en el transporte y distribución o procuramos la sustitución de los existentes por otros menos contaminantes o la reducción de uso de combustible a través de rutas más eficientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la flota que son vehículos de energías limpias.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 3.</li> </ul>
Definir planes de conciliación de la vida laboral con la atención a la familia y el ocio más allá de las obligaciones legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que se acoge a opciones incluidas en el plan de conciliación de la empresa.</li> </ul>
Exigir a proveedores y colaboradores que proporcionen una cobertura médica adecuada a sus trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cláusulas incluidas en los contratos y porcentaje de los mismos en las que se incluyen</li> </ul>
Ampliar la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en países carentes de un servicio de seguridad social universal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cláusulas incluidas en los contratos y porcentaje de los mismos en las que se incluyen</li> </ul>
Diseñar, a través de procesos de innovación, nuevos productos que contribuyan con la salubridad del medio ambiente o de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos nuevos en el mercado. Número/tipo/contribución.</li> </ul>
Desarrollamos o apoyamos campañas de hábito de vida y ocio saludables hacia nuestros públicos de interés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de acciones realizadas</li> <li>• Número y tipo de beneficiarios</li> </ul>
Desarrollar un programa de atención a los riesgos y enfermedades psicosociales derivadas del trabajo (estrés laboral, fatiga crónica, síndrome del burn out, etc)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que utiliza el programa por categoría profesional.</li> </ul>
Conocer las condiciones de trabajo de la cadena de suministro y evitar proveedores que expongan a sus trabajadores a riesgos laborales que puedan evitarse o prevenirse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de análisis de las condiciones laborales de los empleados de los proveedores.</li> </ul>

# ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

Solo a través del acceso a la educación de toda la población se puede garantizar un crecimiento económico y social sostenible, así como una mayor sensibilidad y acción en relación al medioambiente, por ello la educación es una de las palancas que facilitan el avance hacia el desarrollo sostenible y es uno de los pilares del progreso humano y social.

A través de las estadísticas se puede constatar que en una sociedad avanzada, como la valenciana, la formación es un elemento que está presente a lo largo de toda la vida laboral y gracias a ella se generan oportunidades de acceso y progreso en el mercado de trabajo.

## Ideas para la acción ODS 4

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Promover la educación ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones educativas que se realizan, instituciones y tipo de destinatarios.</li> <li>Número de participantes,</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Extender la formación de los trabajadores con especial hincapié en que la totalidad de la plantilla disponga de la formación básica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de trabajadores que inician o progresan en sus estudios.</li> </ul>
Apoyar la educación de niños y adultos fuera de los centros formales de educación a través del fomento de actividades culturales y de ocio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numéro y tipo de actividades desarrolladas</li> <li>Número y tipo de personas beneficiadas</li> </ul>
Colaborar con centros educativos en campañas y programas de fomento de la igualdad y respeto a la diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alianzas establecidas para tal fin.</li> <li>Número de alumnos alcanzados.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 4.</li> <li>•</li> </ul>
Participar en programas de prácticas curriculares y extracurriculares, tanto de formación profesional como universitarias, y/o en programas de formación dual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de alumnos que hacen prácticas en la empresa.</li> <li>• Porcentaje de los mismos de los que se conoce su inserción laboral, en la misma u en otra empresa</li> </ul>
Proporcionar a los trabajadores formación continua que permita su adaptación a las innovaciones tecnológicas e incremente sus posibilidades de conservar empleabilidad y desarrollar su carrera profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que se forma cada año por categoría profesional y género.</li> <li>• Horas de formación por empleado al año.</li> </ul>
Ofrecer a la persona que lidere la responsabilidad social y a los cuadros directivos formación continua sobre sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas de formación en sostenibilidad impartidas.</li> <li>• Resultados obtenidos de acuerdo con la valoración de los propios directivos</li> </ul>
Formar a empleados en gestión de la sostenibilidad vinculada a su trabajo diario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que recibe formación por categoría profesional y género.</li> </ul>
Formar a proveedores en gestión de la sostenibilidad vinculada a su trabajo diario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que reciben formación.</li> </ul>

Nivel de dificultad: **ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 4</li> </ul>
Definir horas y temas de capacitación para permitir el crecimiento de los trabajadores en su puesto de trabajo para cada perfil profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes formativos definidos para cada categoría profesional</li> </ul>
Financiar estudios superiores o de formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto destinado</li> <li>• Número de personas beneficiadas por categoría profesional y género</li> </ul>

# ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad entre género es un principio fundamental de los derechos humanos, y un requisito básico para que las sociedades avancen.

Aspectos como gestión de la brecha salarial, acabar con el techo de cristal y tener oportunidades para conciliar la vida y el trabajo, con aspectos que suman a la igualdad de género en el trabajo. Pero también es importante luchar contra el acoso en todas sus formas, apoyar la formación de niñas y mujeres y trabajar por su salud sexual y reproductiva, entre otras cosas.

El porcentaje de mujeres en puestos directivos, de toma de decisiones y con visibilidad e impacto social, es un indicador de sociedades evolucionadas y equitativas. Para 2019 la proporción de mujeres en cargos directivos en la Comunitat Valenciana era del 29,20%, por debajo de la media nacional (33,23%), dato que sin duda ha mejorado en los últimos años.

Las acciones en torno a la brecha salarial de género no solo constituyen una cuestión de justicia, sino que, cada vez más, se traducen en obligaciones legales de análisis de puestos de trabajo, registro desagregado de salarios y elaboración de planes de igualdad.

## Ideas para la acción ODS 5

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Visibilizar acciones ambientales lideradas por mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de comunicaciones o eventos realizados para darlo a conocer.</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Integrar criterios de selección positiva en los procesos de contratación a favor del colectivo de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de contrataciones realizadas aplicando estos criterios.</li> </ul>
Definir una política de comunicación responsable que evite el sexismo en las comunicaciones corporativas y de publicidad de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de documentos de comunicación que son revisados con estos criterios.</li> </ul>
Diseñar e implantar un Plan de Igualdad y medidas de conciliación que aseguren un avance consciente y planificado en la materia, más allá de las obligaciones legales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan presentado ante la dirección</li> <li>• % de cumplimiento del plan</li> <li>• Número y tipo de medidas previstas en el plan incorporadas a los presupuestos de la entidad.</li> </ul>
Apoyar económicamente acciones dirigidas a fomentar el liderazgo de la mujer (por ejemplo, apoyando en disciplinas deportivas o científicas, visibilizando la contribución de las mujeres en los avances experimentados en nuestro sector)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de presupuesto destinado.</li> </ul>
Poner en marcha un plan formativo para todos los niveles de la empresa en materia de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla recibe la formación por categoría profesional y género.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Diseñar una política de diversidad que fomente la selección de profesionales en procesos de contratación de forma objetiva sin tener en cuenta edad, sexo u otras características personales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política presentada y aprobada por la dirección de la empresa.</li> <li>• Formación a los responsables de recursos humanos al respecto</li> </ul>
Establecer objetivos y resultados en relación con la igualdad de género en la empresa asociados a indicadores que permitan medir el progreso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan definido con responsables y aprobado por la dirección de la empresa.</li> <li>• Informe anual de resultados</li> </ul>
Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres en consejos de administración y dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de la evolución del % de mujeres y hombres, y publicación de resultados</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 5</li> </ul>
Promover activamente la incorporación de mujeres a cuadros intermedios y directivos ofreciendo oportunidades de formación y cualificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres en mandos medios que recibe formación o en proceso de coach.</li> </ul>
Evitar la segregación de puestos de trabajo en función del género de la persona trabajadora.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar convocatorias de empleo en lenguaje neutro (ej. Se busca persona para puesto de secretariado, se busca buena persona para puesto de dirección financiera)</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres por categoría profesional y, en caso de desequilibrio, análisis de las causas</li> </ul>
Aplicar criterios de flexibilidad laboral para evitar que la maternidad o el cuidado de mayores o dependientes suponga una desventaja para las personas cuidadoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de horario flexible de entrada y salida al trabajo, opción de teletrabajo.</li> <li>• % de personas que se benefician de estas opciones por categoría profesional y género.</li> </ul>
Fomentar el emprendimiento femenino (por ejemplo, a través de becas, ayudas o microcréditos a iniciativas encabezadas por mujeres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres/niñas beneficiadas.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Conformar un comité de diversidad que participe en los procesos de contratación de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité conformado y en funcionamiento.</li> <li>• % de contrataciones realizadas bajo el procedimiento del comité.</li> </ul>
Diseñar un programa de integración y protección sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género más allá de las obligaciones legales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres contratadas en el marco del programa.</li> </ul>
Garantizar que todas las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de las políticas de la empresa que integran el enfoque de género.</li> </ul>
Desarrollar un protocolo de evaluación de nuevos productos para evitar la generación de productos y servicios en función del género de los clientes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de productos evaluados del total de productos nuevos.</li> </ul>
Aplicar acciones en materia de política retributiva para analizar y reducir, en su caso, la existencia de brecha salarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de reducción de la brecha salarial por categorías profesionales.</li> </ul>
Contribuir a la capacitación de mujeres de la cadena de suministro con programas de liderazgo y mejora de habilidades laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres que participan en el programa por categorías profesionales.</li> </ul>
Ofrecer formación a proveedores sobre buenas prácticas en materia de igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que reciben la formación.</li> </ul>

# ODS 6: AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

La provincia de Alicante cuenta con una avanzada gestión del agua orientada al máximo aprovechamiento de los escasos recursos hídricos disponibles. Las aguas superficiales son escasas y los recursos hipogeos están sobreexplotados, sobre todo en las comarcas del Vinalopó y del sur provincial. Es por ello que, desde hace décadas, se aprovechan recursos no convencionales como las aguas depuradas o las procedentes de la desalación de aguas marinas y salobres, así como recursos externos procedentes del Tajo y el Júcar. A pesar de ello, el déficit hídrico tiene un carácter estructural en la provincia y convierte al agua en un bien preciado y escaso cuya carestía se agudiza año tras año. El balance hídrico calculado para 2018<sup>1</sup> cifra la demanda de agua en 1.250,0 hm<sup>3</sup>/año, mientras que la oferta real de agua apenas supone 756,9 hm<sup>3</sup>/año. El déficit real se sitúa así en 493,1 hm<sup>3</sup>/año, una cifra insostenible que precisa una solución que se hace esperar.

El 72% de las empresas encuestadas desarrollan acciones que contribuyen a un uso eficiente y responsable del agua. No obstante, las condiciones ambientales y climáticas mencionadas reafirman la importancia de este ODS en el contexto provincial. Por ello, todavía es posible encontrar puntos de mejora.

## Ideas para la acción ODS 6

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Comenzar a medir el consumo de forma mensual e identificar algunas oportunidades de ahorro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de registro de consumos mensuales e identificación de los momentos de más y menos consumo.</li> </ul>
Sustitución de productos de limpieza contaminantes por productos amigables con el medio ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del total de los productos de limpieza que son biodegradables o etiquetados como no contaminantes.</li> </ul>
Facilitar información visual que inste al ahorro de agua en las instalaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de carteles/posters con información sobre la necesidad de ahorro de agua y las formas de hacerlo vs número de instalaciones con agua disponibles para los empleados</li> </ul>
Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre la importancia de la conservación del agua y formas de ahorro para el consumo de agua entre los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que asiste a las jornadas o recibe información.</li> </ul>
Realizar jornadas de sensibilización y formación sobre la importancia de la conservación del agua y formas de ahorro para el consumo de agua entre los proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de los proveedores que asiste a las jornadas o recibe información.</li> </ul>

Nivel de dificultad: **MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
<p>Calcular la huella hídrica de la organización, eso significa conocer el volumen de agua que se usa de manera directa para la operación diaria y la producción de bienes y servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dato final del cálculo de la huella hídrica e informe asociado.</li> </ul>
<p>Analizar los procesos de la empresa para identificar oportunidades de mejora en el consumo de agua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe en el que se identifiquen las fuentes de agua que hay en la empresa, el consumo por cada una de ellas y sugerencias de mejora en eficiencia del consumo.</li> </ul>
<p>Gestión cuidadosa y adecuada de los productos químicos y otros materiales peligrosos, para asegurar que su impacto no sea negativo en las fuentes de agua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación de que se cumple con la normativa vigente.</li> <li>• Información/contrato con el gestor de residuos contratado.</li> </ul>
<p>Redactar una Política de Agua que exprese el compromiso de la empresa con la gestión adecuada del agua. Esta política deberá ser aprobada por el máximo órgano directivo de la empresa y comunicada a todos los empleados y grupos de interés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
<p>Facilitar el acceso a los trabajadores a espacios de higiene personal, adecuados a sus necesidades en las instalaciones de la empresa. Esto incluye desde servicios sanitarios adecuados, hasta acceso a duchas o agua potable para el consumo diario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe sobre la identificación de las necesidades del personal en cuanto a instalaciones sanitarias y de higiene personal y el estado de la empresa.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Desarrollar un plan que permita la mejora progresiva de equipos o infraestructura para lograr metas de ahorro de agua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del plan ante el comité de dirección, con presupuesto y tiempos de mejora.</li> </ul>
Integrar indicadores de ahorro de agua en los mecanismos internos de gestión con repercusión en las evaluaciones del personal y directivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de metas de ahorro de agua anuales para la empresa.</li> <li>• Incorporación del cumplimiento de metas en los BSC o procesos de evaluación y compensación de los ejecutivos.</li> </ul>
Invertir en cambios de equipo, infraestructura o tecnología que permita maximizar el uso del agua en el proceso productivo de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto invertido en mejoras de equipo, infraestructura o tecnología.</li> </ul>
Incluir en requisitos para contratación de proveedores que trabajan en países con legislaciones débiles, cuenten con sistemas de agua potable y saneamiento en las instalaciones de trabajo para sus empleados e implementen protocolos de gestión de residuos que aseguren el correcto saneamiento del agua	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cláusula incluida en los procesos y contratos de compra o prestación de servicios.</li> </ul>
Organizar concursos internos que premien a las áreas o departamentos que logren mejores resultados en términos % de ahorro de agua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que participa en los concursos</li> </ul>

# ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

La producción y distribución de energía en unas condiciones económicas asequibles, con garantía de suministro y criterios de sostenibilidad constituye un elemento indispensable para que cualquier sociedad pueda llevar a cabo sus actividades productivas, pero también para cubrir las demandas domésticas y de convivencia. En la provincia de Alicante, el principal reto estriba en avanzar hacia la descarbonización, de manera que la energía se produzca cada vez más a través de fuentes renovables.

El territorio alicantino forma parte del sistema eléctrico español, constituido por un mix en el que paulatinamente ganan peso las energías limpias. La potencia instalada de la Comunitat Valenciana supera los 8.200 MW, y ronda el 8% del total nacional. Sobresale, no obstante, el peso de la nuclear (Cofrentes), que supone alrededor del 15% del total nuclear nacional. La energía eólica de la Comunitat supone algo más del 5% del total nacional, la fotovoltaica del 7% y la solar térmica es algo superior al 2% nacional. Se refleja una tendencia del uso de energía renovables la empresa, si bien es mayor el porcentaje de empresas que opera con un mix energético entre renovables y derivadas de energías fósiles.

## Ideas para la acción ODS 7

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Medir el uso de energía en los desplazamientos de empleados de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de medición por tipo de transporte.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Distribuir o facilitar información en materia de eficiencia energética entre empleados, con pautas de ahorro del consumo en oficinas y fábricas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla recibe información</li> </ul>

### Nivel de dificultad: MEDIO

ACCIONES	INDICADORES
Instalar aparcamientos aptos para bicicletas y otras medidas de micromovilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de aparcamientos instalados.</li> </ul>
Integrar el uso de energía renovable en las actividades y operaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la energía de la empresa que es de origen renovable.</li> </ul>
Definir una Política Energética que establezca las directrices en relación al acceso y uso de la energía para la operación diaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
Priorizar la contratación de proveedores que ofrecen opciones de movilidad limpia	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de proveedores que cumplen este requisito.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 7</li> </ul>
Impartir formación a empleados en materia de eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que recibe formación.</li> </ul>
Implementar programas de apoyo a colectivos en riesgo para que tengan acceso a la energía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas beneficiadas</li> </ul>

Nivel de dificultad: **ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Invertir en cambios de equipo, infraestructura o tecnología que permita alimentar la operación de energía renovable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la operación que se alimenta de energía renovable.</li> <li>• Toneladas de carbono reducidas por el uso de energía renovable.</li> </ul>
Instalar cargadores de vehículo eléctrico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargadores instalados.</li> </ul>
Implantar un sistema de gestión energética certificado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención del certificado del sistema de gestión energético</li> </ul>
Innovar para ofrecer productos o servicios que permitan el ahorro energético	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de productos o servicios nuevos lanzados al mercado los cuales permiten el ahorro energético</li> </ul>
Diseñar un Plan de Movilidad al trabajo para los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan diseñado y % de ejecución</li> <li>• % de empleados que utilizan medidas de movilidad incorporadas en el plan de movilidad al trabajo.</li> </ul>
Impartir formación a proveedores en materia de eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que reciben formación.</li> </ul>
Analizar la situación socioeconómica de los empleados para asegurar cero pobreza energética en la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe interno.</li> </ul>
Mantener relaciones comerciales estables y justas con los proveedores, para garantizar que sus trabajadores cuenten con energía en sus propios hogares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de rotación de proveedores</li> </ul>
Participar en proyectos con otras organizaciones, que faciliten el acceso a la energía de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas beneficiadas.</li> </ul>

# ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El empleo decente y estable, es una palanca importante de impulso para el desarrollo de las sociedades, ya que repercute en el nivel de vida de las personas y en la economía de entorno, pero también tiene consecuencias positivas en otros aspectos tales como la salud y seguridad de las personas o el avance de la educación.

El empleo es también un vector de la integración social y por ende básico para la reducción de las desigualdades.

El PIB per cápita de la provincia de Alicante está por debajo de los 20.000 euros lejos de la media española que supera los 22.500 medios, situación que se agrava en el caso de las mujeres (existe brecha salarial) y de colectivos de riesgo como las personas con discapacidad. En torno al empleo digno, también podemos referirnos a la dificultad para incorporarse al mercado de trabajo de los jóvenes, sobre todo de aquellos con menos formación.

## Ideas para la acción ODS 8

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Utilizar productos propios del territorio en el que se desarrolla la actividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de los productos que se utilizan en la empresa que son locales.</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Mantener una política pública de salarios, conocida por todos los trabajadores y estable en el tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y publicada y dada a conocer entre los empleados.</li> </ul>
Definir un plan de voluntariado alineado con los intereses de los empleados y la estrategia de la empresa, preferentemente previo diálogo con los representantes de las personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de voluntariado definido.</li> <li>• Acciones llevadas a cabo, porcentaje de personas trabajadoras participantes por categoría profesional y género</li> </ul>
Identificar internamente los temas de interés de los empleados para el desarrollo de actividades de voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de intereses de los empleados en materia de voluntariado.</li> <li>•</li> </ul>
Desarrollar procesos de diálogo y negociación colectiva con los representantes de las personas trabajadoras en la toma de decisiones que afectan a las condiciones laborales, más allá de las obligaciones legales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas de las reuniones, periodicidad y contenido de las mismas.</li> <li>• Acuerdos alcanzados y ejecutados</li> </ul>
Proporcionar órdenes claras, comprensibles y realizables de acuerdo con las capacidades de cada trabajador y las prestaciones contratadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidades de cada puesto descritas claramente por escrito.</li> </ul>
Realizar un cálculo objetivo y justo de las contraprestaciones salariales y compensaciones extrasalariales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descripción de los pagos salariales y extrasalariales que reciben las personas trabajadoras por categoría profesional y género.</li> </ul>
Establecer un canal de comunicación abierto con los empleados para fomentar su participación, recoger ideas y apoyar iniciativas propuestas por la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal en funcionamiento dado a conocer entre las personas trabajadoras de la empresa</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Fomentar el respeto, conservación y difusión de métodos tradicionales y sostenibles de producción.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de iniciativas en las que participa la empresa.</li> </ul>
Definir una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida, aprobada y difundida entre la plantilla.</li> </ul>
Definir una política inclusiva en la gestión de personas trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y aprobada.</li> <li>• Nivel de aplicación de dicha política</li> </ul>
Definir una política de conciliación vida-trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y aprobada.</li> <li>• Nivel de aplicación de dicha política</li> <li>• Porcentaje de personas trabajadoras beneficiarias por categoría profesional y género</li> </ul>
Definir un protocolo de procedimiento contra el acoso laboral y sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo definido y aprobado.</li> <li>• Número de casos denunciados y tramitados</li> </ul>
Definir una política reclutamiento que contemple prácticas a favor de la diversidad y que erradique prácticas discriminatorias para colectivos como mujeres, migrantes, personas con discapacidad o colectivos en riesgo de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida, aprobada, difundida y aplicada por el departamento de recursos humanos.</li> </ul>
Desarrollar un programa de incentivos para el reconocimiento de los esfuerzos en materia de ODS de las diferentes áreas de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa definido y aprobado.</li> <li>• Número de reconocimientos/incentivos otorgados por categoría profesional y género</li> </ul>
Identificar las necesidades personales de conciliación de la plantilla tanto de mujeres como de hombres, y el acceso a guarderías.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico de las necesidades personales de los empleados en materia de conciliación.</li> </ul>
Poner a disposición de los empleados un canal de denuncias interno respetuoso con el anonimato de la persona denunciante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal en funcionamiento dado a conocer entre los empleados.</li> </ul>
Impartir formación a empleados sobre acoso laboral y sexual y los procedimientos a seguir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que recibe formación según categoría profesional y género.</li> </ul>
Facilitar espacios de encuentro para compartir buenas prácticas laborales, tanto en el ámbito interno como con proveedores y otros grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero de eventos de intercambio de experiencias organizados.</li> </ul>

Ofrecer formación a empleados en integración laboral de personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla que recibe la información por categoría profesional</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Proyectar la cultura laboral y productiva de la empresa a la totalidad de filiales, colaboradores, u otras entidades participantes del proceso productivo, de distribución y/o comercialización de nuestros productos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas y procedimientos internos homogeneizados y extendidos a todas las entidades participantes en el proceso productivo, de distribución y comercialización.</li> </ul>
Contar con sistemas de auditoría de la cadena de valor que permitan identificar la existencia de trabajo forzoso e infantil en la cadena de suministro y formar a proveedores para erradicar estas prácticas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo y procedimiento de auditoría definido internamente.</li> <li>• Informe de las auditorías</li> <li>• Número de incidencias identificadas.</li> <li>• Número de proveedores formados</li> </ul>
Incorporar elementos de carácter no financiero en la información sobre el estado anual de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación Memoria de Sostenibilidad o informe del Estado de la Información no Financiera.</li> </ul>
Recurrir a sistemas de homologación de proveedores que permitan una mejor gestión y control de la cadena de suministro en relación con las pautas de fabricación de productos y servicios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo y procedimiento de homologación de proveedores definido.</li> <li>• Informe de las auditorías</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 8</li> </ul>
Tener en cuenta cuestiones como la empleabilidad o circunstancias familiares a la hora de adoptar decisiones de modificación de condiciones de trabajo, suspensión o extinción de contrato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información adicional incluida en la evaluación y selección de empleados afectados.</li> </ul>
Contar con mecanismos de carrera profesional transparentes, que prevean el ascenso a través de mecanismos objetivos en los que se evite y combata cualquier posible discriminación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existencia de planes de crecimiento profesional.</li> <li>• Existencia de planes de promoción profesional.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación pública interna de vacantes.</li> </ul>
Sistematizar la operativa en prevención de riesgos laborales en el trabajo con arreglo a estándares internacionales como ISO 45001	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificaciones obtenidas.</li> </ul>
Cumplir estándares avanzados en materia laboral y de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de recursos humanos.</li> <li>• Cumplimiento de estándares internacionales en la materia</li> </ul>
Colaborar con los proveedores en países en vías de desarrollo para la mejora de las condiciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de identificación de prioridades con proveedores.</li> <li>• % de proveedores con los que se trabaja para mejorar sus condiciones laborales.</li> <li>• Informe sobre las mejoras implementadas</li> </ul>
Vigilar el cumplimiento de las condiciones laborales y el trato digno a empleados y proveedores, especialmente en operaciones y centros laborales de países con legislaciones débiles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de auditorías</li> <li>• Informe recursos humanos.</li> </ul>
Controlar y formar a la cadena de suministro en materia de derechos humanos, para erradicar prácticas como el trabajo forzoso o infantil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores con los que se trabaja.</li> </ul>

# ODS 9: INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

El sector industrial es resiliente y capaz de aportar valor añadido y competitividad a la sociedad, sobre todo si la industria es, además, inclusiva y construida sobre bases de sostenibilidad e innovación, su capacidad para generar riqueza, empleo y bienestar se multiplican.

El sector manufacturero de la Comunitat Valenciana registra un valor añadido en proporción al PIB por encima de la media española y del total de personas empleadas en la Comunitat Valenciana más del 12,50% lo están en el sector industrial.

Las empresas de la provincia de Alicante, contribuyen al ODS 9 desde la aplicación de tecnologías y la digitalización para mejorar la forma de producir y acercar la innovación tecnológica y tecnologías de la comunicación a los empleados.

## Ideas para la acción ODS 9

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: **BAJO**

ACCIONES	INDICADORES
Mapear los procesos de la operación e identificar los impactos asociados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con el mapeo de impactos de cada proceso.</li> </ul>
Medir el consumo energético de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con el consumo energético por fuente.</li> </ul>
Compartir la experiencia y conocimiento de la empresa en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de eventos en los que participa la empresa.</li> </ul>
Asegurar que las instalaciones de la empresa son de acceso universal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de instalaciones son de acceso universal.</li> </ul>
Destinar presupuesto al apoyo de la I+D+i, a través de programas como becas, concursos o premios en materia de innovación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del presupuesto total de la empresa destinado.</li> </ul>
Facilitar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) de los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados que tienen acceso a wifi y ordenador en las instalaciones de la empresa</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Evaluar los nuevos productos o servicios que se diseñan, desde el punto de vista de la sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de productos nuevos que son evaluados desde esta óptica.</li> </ul>
Implementar acciones de eficiencia energética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de ahorro en el consumo de energía.</li> </ul>
Establecer alianzas con entidades públicas o privadas vinculadas a este tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se trabaja en alianza.</li> </ul>
Impartir formación continua a los trabajadores en materia TIC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de empleados formados.</li> </ul>
Ofrecer formación técnica y tecnológica en centros de formación y workshops.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas beneficiadas.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Definir acciones de mitigación o compensación de los impactos ambientales de la operativa de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de gestión de impactos presentado con presupuesto asociado.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 9</li> </ul>
Asegurar que las instalaciones e infraestructura de los proveedores son de acceso universal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores con los que se trabaja este aspecto.</li> </ul>
Contribuir a la mejora tecnológica de los proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores interesados que mejoran su infraestructura TIC.</li> </ul>

# ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

La desigualdad social es una barrera real para el desarrollo de sociedades sostenibles, donde las oportunidades se ofrecen a todas las personas. La falta de acceso a la educación, a la sanidad o al trabajo son factores que provocan sociedades cada vez más desiguales e injustas.

Una sociedad avanzada presume de reducir sus inequidades, mientras que en entornos desfavorecidos se perpetúan y cronifican.

En la Comunitat Valenciana ha logrado reducir la brecha entre la tasa de crecimiento per cápita de los gastos en los hogares de la población total con lo sucedido a los hogares del 40% más pobre, y se observa una mejora de ingresos más acentuada en el segmento más pobre que en la población total en la Comunitat. Hay una progresiva (aunque modesta) reducción de las desigualdades económicas para los hogares más pobres. Las desigualdades se combaten, desde la empresa, adoptando diversas medidas en relación con todos los aspectos de su proceso productivo, desde la financiación, hasta la relación con proveedores y la implicación en diversas causas sociales, así como a través de las condiciones laborales de sus trabajadores.

## Ideas para la acción ODS 10

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Vincular la imagen de la empresa a la diversidad, transmitiendo la pluralidad de perfiles que integran la organización y evitar la identificación con un determinado género, edad o etnia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos de publicidad y comunicación de la empresa que respondan de manera fidedigna a dicha filosofía.</li> </ul>
Dar a conocer las buenas prácticas en gestión de la diversidad en foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y tipo de foros en los que participa la empresa, y en qué concepto.</li> </ul>
Establecer alianzas público---privadas con ONG, universidades, sector público y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a reducir las desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se colabora.</li> <li>• Número de beneficiarios.</li> </ul>
Ofrecer formación a los trabajadores con salarios más bajos, para que puedan desarrollarse y ascender profesionalmente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabajadores de este segmento que reciben formación.</li> <li>• % de trabajadores que progresan profesionalmente.</li> </ul>
Ofrecer formación al departamento de recursos humanos sobre la gestión de la diversidad a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas de formación</li> <li>• % de los trabajadores del departamento que reciben formación.</li> </ul>
Cooperar con proyectos de acción social que apoyen la integración social y laboral de personas con discapacidad en los diferentes territorios en los que opera la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de proyectos, características de los mismos, identificación de entidades y, beneficiarios.</li> </ul>
Incorporar como proveedores de productos y servicios a Centros Especializados de Empleo que facilitan oportunidades laborales a personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de centros con los que se mantiene relación profesional, características de los mismos, así como de los beneficiarios de la acción.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Definir una política de diversidad en la empresa con alcance a la gestión de empleados y procesos de contratación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y presentada ante la dirección de la empresa.</li> <li>• Grado de cumplimiento por el departamento de recursos humanos</li> </ul>
Definir una política de financiación que asegure la toma de decisiones con integración de criterios ambientales, sociales y de gobierno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y presentada ante la dirección de la empresa.</li> <li>• Grado de transparencia y publicidad dada a dicha política</li> </ul>
Desarrollar un programa de diversidad corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa definido y presentado ante la dirección de la empresa.</li> <li>• Grado de transparencia y publicidad dada a dicha política</li> </ul>
Analizar el grado de accesibilidad de las instalaciones de la empresa y las de sus proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de empresa especializada al respecto.</li> </ul>
Impulsar la colaboración con entidades con objetivos sociales (ej. cooperativas, empresas de economía social, empresas de inserción, centros especiales de empleo o similares)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de entidades con las que se colabora, características de los mismos y de los potenciales beneficiarios.</li> </ul>
Analizar las características de la empresa (infraestructura, instalaciones, operativa, etc..) para identificar oportunidades laborales para la integración de personas diversas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de empresa especializada.</li> <li>• Porcentaje de personas diversas integradas laboralmente en la empresa a raíz de dicho análisis</li> </ul>
Formar a los gestores de Recursos Humanos en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla de RRHH que recibe la formación.</li> </ul>
Ofrecer oportunidades de formación y empleo a miembros de colectivos en riesgo de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas capacitadas y/o integradas en el mercado laboral, en la misma empresa u otra.</li> </ul>
Formar parte de programas de prácticas en empresas que promuevan el empleo de jóvenes, especialmente de entornos desfavorecidos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas que participan en los programas.</li> <li>• Número de personas integradas en la empresa tras el programa de prácticas</li> </ul>
Favorecer la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla seleccionada de acuerdo con criterios de diversidad.</li> </ul>

Contribuir económicamente o a través de acciones de voluntariado, con colectivos en riesgo en las comunidades cercanas a la empresa o en terceros países.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y tipo de acciones desarrolladas</li> <li>• % del presupuesto destinado.</li> <li>• Número de personas beneficiadas.</li> </ul>
---	---

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Aplicar cláusulas de compra y contratación responsable a la cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cláusulas incorporadas en la política de compras.</li> </ul>
Diseñar productos o servicios que contemplen las necesidades de clientes con algún tipo de discapacidad y faciliten su accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos nuevos de la empresa puestos en el mercado vs productos iniciales de la empresa.</li> </ul>
Diseñar y poner en el mercado productos y servicios que satisfagan las necesidades de los grupos vulnerables, con precios y características adaptadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos nuevos de la empresa puestos en el mercado que respondan a dichas necesidades.</li> </ul>
Definir protocolos y procesos internos de transparencia para evitar prácticas de corrupción y de evasión fiscal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolos definidos y dados a conocer entre empleados.</li> </ul>
Diseñar un plan de integración socio laboral de personas con diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan diseñado y presentado ante la dirección, e implementado por la sección de recursos humanos</li> </ul>
Adaptar físicamente las instalaciones para integrar laboralmente a personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de las instalaciones que son 100% accesibles.</li> <li>• Modificaciones realizadas en las instalaciones o equipos de la empresa para adaptarse a capacidades diversas.</li> <li>• Número y características de personas trabajadoras beneficiadas por la adaptación, según categoría profesional y género</li> </ul>
Incorporar proveedores autónomos, pequeñas y medianas empresas y empresas sociales en la cadena de valor, para favorecer a las comunidades más vulnerables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de los proveedores que cumplen con alguna de estas características.</li> </ul>
Priorizar la contratación de proveedores con buenas prácticas de contratación de colectivos en riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de los proveedores que cumplen esta características.</li> </ul>

# ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

La provincia de Alicante es oficialmente la quinta más poblada del país, con 1,9 millones de habitantes, con muchos núcleos grandes de población, siete localidades que superan los 50.000 habitantes y áreas metropolitanas como la de la capital con Elche, que suma más de un millón de personas. A estas cifras se le ha de sumar la característica de que Alicante es también una provincia eminentemente turística, muy marcada a demás por el mercado de segunda residencia, lo que incrementa las cifras con un importante volumen de población flotante.

Las condiciones de vida en las ciudades y pueblos, como espacios de convivencia y oportunidades, se asientan en su adecuada integración ambiental, así como en su capacidad para ofrecer servicios, seguridad, accesibilidad y protección para las personas y bienes. Por ello, la calidad de vida de los ciudadanos estará condicionada por factores como el estado material de los hogares, el nivel de ruido o gases contaminantes, los índices de delincuencia, la facilidad para transportarse, la calidad de la infraestructura y su resiliencia ante desastres naturales o la gestión de los residuos.

## Ideas para la acción ODS 11

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Facilitar el uso del transporte público a los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados que se trasladan al trabajo en transporte público.</li> </ul>
Redactar una Política de conciliación que facilite el transporte de empleados al trabajo con el menor impacto ambiental posible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Priorizar la contratación de empleados de las comunidades cercanas a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del total de empleados residen en comunidades cercanas.</li> </ul>
Implementar horario flexible, de entrada y salida, para reducir atascos viales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horarios en implementación.</li> </ul>
Implementar opciones de teletrabajo para reducir la contaminación por desplazamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opciones en implementación.</li> </ul>
Facilitar el uso del transporte público a los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados que migran al uso del transporte público.</li> </ul>

### Nivel de dificultad: MEDIO

ACCIONES	INDICADORES
Medir la huella ambiental de la operación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Huella ambiental calculada en emisiones de CO2, consumo de agua y papel.</li> </ul>
Promover acciones que contribuyan a la preservación del patrimonio natural de la zona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de hectáreas a cuya conservación contribuye.</li> <li>Número de iniciativas relacionadas con la conservación del capital natural en las que participa la empresa.</li> </ul>
Utilizar vehículos de empresa seleccionados bajo criterios de eficiencia energética, energías limpias y accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de vehículos que cumplen con esta característica.</li> </ul>

Instalar aparcamientos aptos para bicicletas y otras medidas de micromovilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura instalada.</li> </ul>
Contar con un plan de gestión ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de gestión ambiental en implementación.</li> </ul>
Priorizar la contratación de proveedores de las comunidades cercanas a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores son de comunidades cercanas.</li> </ul>
Facilitar el traslado a pie o bicicleta de los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de empleados que se se trasladan a pie o en bicicleta.</li> <li>• Incremento de empleados que se trasladan a pie o en bicicleta.</li> </ul>
Impartir formación a los empleados en temas vinculados a la sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla recibe formación.</li> </ul>
Facilitar el acceso a zonas verdes para todos los empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metros cuadrados de zona verde cerca de la empresa.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Contar con un sistema de gestión ambiental certificado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificación obtenida.</li> </ul>
Instalar cargadores de vehículo eléctrico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cargadores instalados.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 11</li> </ul>
Contratar a personas de grupos desfavorecidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de la plantilla es de un grupo específico.</li> <li>•</li> </ul>

# ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

Para que todas las personas tengan acceso a electricidad, agua potable y alimentos adecuados y se reduzca el impacto de la transformación de estos recursos en el medioambiente, es importante cambiar el modelo de producción y las pautas de consumo.

Los principios de la Economía Circular abren la puerta a un uso cada vez menor de materiales vírgenes por un incremento del uso de insumos reciclados, regenerados o reutilizados, a lo largo de toda la cadena productiva.

Según datos de INECA la provincia de Alicante tiene 174 polígonos industriales y más de 53,6 millones de metros cuadrados se utilizan por la industria, siendo uno de los sectores con mayor peso de la provincia.

## Ideas para la acción ODS 12

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: **BAJO**

ACCIONES	INDICADORES
Utilizar materiales biodegradables, reciclables o reutilizables en las actividades de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % del total de materiales utilizados durante el proceso productivo que son biodegradables, reciclables o reutilizables.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Se facilita información en los espacios comunes de la empresa para sensibilizar contra el desperdicio alimentario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de piezas visuales que se ubican en las instalaciones de la empresa.</li> </ul>
Desarrollar acciones para fomentar la reutilización, reciclaje en las instalaciones de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de contenedores de separación de residuos</li> <li>• % del total de residuos generados por los empleados que se gestionan bajo los principios de la economía circular.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Analizar los procesos de toda la cadena de valor bajo la óptica de la eficiencia energética.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de análisis con identificación de las oportunidades de mejora.</li> </ul>
Desarrollar acciones para fomentar la reutilización, reciclaje o adecuada gestión de los residuos originados por los productos o servicios de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% del total de residuos generados por la empresa que se gestionan bajo los principios de la economía circular.</li> </ul>
Incorporar en el etiquetado la información relativa a su diseño y fabricación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de productos cuyo etiquetado incluye esta información</li> </ul>
Impartir formación a empleados en materia de economía circular, en prácticas y pautas de producción y consumo sostenible, educación ambiental y derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que recibe esta formación.</li> </ul>
Impartir formación a proveedores en materia de economía circular, en prácticas y pautas de producción y consumo sostenible, educación ambiental y derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de los proveedores que reciben esta formación.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Diseñar un plan de retirada progresivo del mercado de los productos y servicios de la empresa que impliquen un consumo excesivo de energía y de recursos naturales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de fechas de retirada para cada producto/servicio seleccionado.</li> </ul>
Optimizar al máximo los envases de la empresa, buscando utilizar el mínimo material posible	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de reducción del volumen de cada envase</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 12.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 12</li> </ul>
Desarrollar acciones públicas de concienciación y sensibilización para fomentar la producción y el consumo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de campañas realizadas</li> <li>Número de eventos realizados</li> </ul>

# ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

Las emisiones de gases de efecto invernadero son el indicador de referencia para medir el progreso hacia una reducción de emisiones. Si bien en la Provincia de Alicante las empresas realizan acciones de reducción de consumo, son un porcentaje muy bajo las empresas que miden su huella y todavía menor el de las empresas que la compensan.

Las consecuencias del cambio climático pueden ser irreversibles si no se toman medidas urgentes; y el Mediterráneo será una de las áreas más afectadas.

Tenemos a nuestro alcance soluciones viables para que los países y empresas puedan tener una actividad económica más sostenible y respetuosa con el medio ambiente y que permitan alcanzar la meta de lograr una España y una Europa climáticamente neutra para el 2050.

Además de medidas de mitigación, es esencial evitar que el cambio climático llegue a los peores escenarios, y para ello, resulta esencial apostar por la descarbonización.

## Ideas para la acción ODS 13

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Comenzar a medir el consumo de forma mensual e identificar algunas oportunidades de ahorro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de registro de consumos mensuales e identificación de los momentos de más y menos consumo.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Se facilita información en los espacios comunes de la empresa para sensibilizar en la lucha contra el cambio climático.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de piezas visuales que se ubican en las instalaciones de la empresa.</li> </ul>
Conocer las necesidades que tienen los empleados en cuanto a transporte al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe diagnóstico realizado.</li> </ul>

### Nivel de dificultad: MEDIO

ACCIONES	INDICADORES
Medir la huella de carbono de la operación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de medición de huella.</li> </ul>
Redactar una Política de Protección de la biodiversidad marina (o biodiversidad en general). Deberá ser aprobada por el máximo órgano directivo de la empresa y comunicada a los grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
Participar de la iniciativa «CARING FOR CLIMATE» del Pacto Mundial, destinada a guiar a las empresas en la lucha contra el cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>La empresa firma el acuerdo de adhesión a la iniciativa.</li> </ul>
Impartir formación a empleados en materia de cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados reciben la formación.</li> </ul>
Impartir formación a proveedores en materia de cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de proveedores reciben la formación.</li> </ul>
Definir acciones que permitan responder a las necesidades de transporte al trabajo que tienen los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones facilitadas.</li> </ul>

Nivel de dificultad: **ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Incorporar medidas de reducción de emisiones de carbono.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de reducción de emisiones logrado.</li> <li>• Informe de descripción de medidas adoptadas.</li> </ul>
Incorporar acciones de compensación de emisiones para compensar las emisiones que no se hayan reducido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de compensación de emisiones.</li> </ul>
Definir metas concretas de reducción de uso de combustible fósil y sustitución por renovables.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % litros de reducción del uso de combustible fósil</li> </ul>
Desarrollar acciones que apoyan la conservación de la biodiversidad y la restauración de ecosistemas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de hectáreas conservadas</li> <li>• Número de programas en los que se participa</li> <li>• Número de organizaciones con las que se establecer alianza para ello</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 13.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 13.</li> </ul>
Incorporar a la empresa en el registro nacional de huella de carbono.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa públicamente incluida en el registro on line</li> </ul>
Implementar un programa de apoyo a proveedores para que implanten políticas ambientales y calculen sus emisiones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que participan en el programa</li> </ul>

# ODS 14: VIDA SUBMARINA

Los océanos y mares ocupan tres cuartas partes de la superficie de la tierra. Su bienestar es esencial para la regulación del clima, producción de oxígeno y generación de recursos naturales y alimentos y son fundamentales para contrarrestar los efectos del cambio climático, ya que un 30 % del dióxido de carbono generado por las actividades humanas es absorbido por ellos. Además, es fuente de trabajo para más de 200 millones de personas en el mundo.

Según el censo de 2021 existen 365 embarcaciones de pesca en la provincia de Alicante, donde también se realiza una extensa producción acuícola, y zonas de reserva marina que aseguran la reproducción de especies importantes para la salud de los ecosistemas.

## Ideas para la acción ODS 14

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Aplicar la normativa internacional en materia de conservación de la biodiversidad, cuando esta sea más ambiciosa que la normativa nacional del país en el que opere la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directriz/política interna que especifica tales indicaciones.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Facilitar información visual en la empresa para los empleados sobre la importancia de la conservación de los océanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de espacios en los que se facilita la información.</li> </ul>

### Nivel de dificultad: MEDIO

ACCIONES	INDICADORES
Analizar el impacto que la actividad de la empresa tiene sobre la biodiversidad marina.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con la relación de impactos asociados a cada una de las actividades/procesos de la empresa.</li> </ul>
Definir un plan con estrategias de mitigación y compensación que los impactos negativos de la empresa tienen sobre el medio submarino.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con la relación de impactos asociados a cada una de las actividades/procesos de la empresa, riesgos y oportunidades asociadas y estrategias de gestión.</li> </ul>
Participar (financiando o activamente a través de colaboración de personal) en proyectos de investigación sobre la biodiversidad marina y su conservación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de proyectos que se apoya.</li> <li>Resultados de los proyectos en los que la empresa se involucra.</li> <li>Número de alianzas que se establecen para desarrollar proyectos.</li> <li>Cantidad invertida.</li> </ul>
Redactar una Política de Protección de la biodiversidad marina (o biodiversidad en general). Esta política deberá ser aprobada por el máximo órgano directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>

ACCIONES	INDICADORES
de la empresa y comunicada a todos los empleados y grupos de interés.	
Guiar las actuaciones de la empresa por los principios de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dicho compromiso queda reflejado en un lineamiento/política interna.</li> </ul>
Impartir formación a empleados en temas vinculados a la biodiversidad marina y su conservación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados que reciben la formación.</li> </ul>
Impartir formación a proveedores en temas vinculados a la biodiversidad marina y su conservación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de proveedores que reciben la formación.</li> </ul>
Concienciar a la población en general sobre la importancia de la conservación de los océanos a través de campañas de comunicación o publicidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones de comunicación desarrolladas.</li> <li>Impacto de la campaña logrado.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Reducir al máximo el uso de sustancias tóxicas, plásticos o material no biodegradable en los productos y servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de reducción anual del uso de estas sustancias.</li> </ul>
Invertir en tecnologías que reduzcan la contaminación y mejoren la salud de los océanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cantidad invertida en tecnologías que reduzcan la contaminación y mejoren la salud de los océanos.</li> <li>Informe con resultados obtenidos.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 14</li> </ul>
Facilitar la formación superior en esta materia a empleados clave.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados cursando master/doctorado etc...</li> </ul>

# ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Los ecosistemas terrestres, tales como los bosques o las montañas, son fuente principal de alimentos, proporcionan aire y agua limpios y constituyen el hábitat de millones de especies animales y vegetales. Estos ecosistemas y las especies que habitan en ellos están siendo amenazados por las consecuencias de las actividades humanas y el cambio climático. Cada año desaparecen 13 millones de hectáreas de bosques y el 22 % de las especies conocidas de animales está en peligro de extinción.

La superficie forestal regulada ronda el 11,0% en la Comunitat Valenciana frente al 19,8% de valor medio para el conjunto nacional.

La protección del territorio es la mejor alternativa para evitar que los ecosistemas se deterioren irremediablemente. Los bosques son indicativos de suelos protegidos y son imprescindibles para mantener la biodiversidad.

## Ideas para la acción ODS 15

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Apoyar iniciativas locales vinculadas a la conservación de los ecosistemas (reforestación, promoción del deporte en el campo, caminatas etc....)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones en las que participa la empresa o su persona.</li> <li>Inversión destinada al apoyo de estas actividades.</li> </ul>
Participar en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de foros en los que se participa y se comparte la experiencia de la empresa.</li> </ul>
Priorizar la compra de derivados de productos reciclados y/o ecológicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de productos derivados de productos reciclados y/o ecológicos del total de compras de productos de la empresa.</li> </ul>
Facilitar información visual en la empresa para os empleados sobre la importancia de la conservación de los ecosistemas terrestres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de espacios en los que se facilita la información.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Analizar el impacto que la actividad de la empresa tiene sobre los ecosistemas terrestres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con la relación de impactos asociados a cada una de las actividades/procesos de la empresa.</li> </ul>
Definir un plan con estrategias de mitigación y compensación que los impactos negativos de la empresa tienen sobre los ecosistemas terrestres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe con la relación de impactos asociados a cada una de las actividades/procesos de la empresa, riesgos y oportunidades asociadas y estrategias de gestión.</li> </ul>
Participar (financiando o activamente a través de colaboración de personal) en proyectos de investigación sobre los ecosistemas terrestres. y su conservación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de proyectos que se apoya.</li> <li>Resultados de los proyectos en los que la empresa se involucra.</li> <li>Número de alianzas que se establecen para desarrollar proyectos.</li> <li>Cantidad invertida.</li> </ul>
Redactar una Política de Protección los ecosistemas terrestres. (o biodiversidad en general). Esta política deberá ser aprobada por el máximo órgano directivo de la empresa y comunicada a todos los empleados y grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política publicada en la web y firmada por el máximo representante de la empresa.</li> </ul>
Aplicar la normativa internacional en materia de conservación de la biodiversidad, cuando esta sea más ambiciosa que la normativa nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dicho compromiso queda reflejado en un lineamiento/política interna.</li> </ul>
Rechazar formalmente la compra de materiales que representen un riesgo para especies animales o vegetales o ciertos ecosistemas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de esta cláusula en código ético de la empresa o en la política de compras.</li> </ul>
Impartir formación a empleados en temas vinculados a los ecosistemas terrestres y su conservación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empleados que reciben la formación.</li> </ul>
Impartir formación a proveedores en temas vinculados a los ecosistemas terrestres. y su conservación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de proveedores que reciben la formación.</li> </ul>
Concienciar a la población en general sobre la importancia de la conservación de los ecosistemas terrestres a través de campañas de comunicación o publicidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones de comunicación desarrolladas.</li> <li>Impacto de la campaña logrado.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Tener un sistema de gestión ambiental certificado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquirir certificación.</li> </ul>
Fomentar la investigación, innovación y el desarrollo de nuevas tecnologías que contribuyan a combatir la deforestación, la desertificación y fomenten la preservación de los hábitats terrestres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de presupuesto de la empresa destinado a I+D+i</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 15</li> </ul>
Facilitar la formación superior en esta materia a empleados clave.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados cursando máster/doctorado etc...</li> </ul>

# ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

El respeto a los derechos humanos, la transparencia y el buen gobierno, son requisitos fundamentales para gestar sociedades justas, equitativas, pacíficas e inclusivas. Igualmente lo es la promoción de la paz, la lucha contra la delincuencia y violencia en todas sus formas.

Los indicadores utilizados para medir el progreso en este ODS suelen expresar el grado de éxito o fracaso a través de proporciones de población que sufren vulneraciones e injusticias. La tasa de criminalidad en la Comunidad Valenciana ronda las 46 infracciones penales por 1.000 habitantes, las detenciones e investigaciones de menores de edad se acercan al el 15% del total nacional y la violencia en el ámbito familiar crece sensiblemente.

La paz y la justicia son condiciones para el desarrollo pleno en toda sociedad. Se trata de conceptos amplios, pero que se trasladan al ámbito de las personas en numerosas situaciones y contextos.

## Ideas para la acción ODS 16

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: BAJO

ACCIONES	INDICADORES
Definir una política de comunicación que evite banalizar la responsabilidad social, con acciones como el greenwashing.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política definida y aprobada por la dirección.</li> <li>• Campañas desarrolladas de acuerdo con dicha política</li> </ul>
Mostrar en la comunicación corporativa el compromiso de la empresa con el fomento de la paz, los DDHH y el Estado de Derecho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evidencia del mensaje insertado en las comunidades de la empresa.</li> </ul>
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de organizaciones con las que se firma convenio.</li> <li>• Número de proyectos que se implementan en alianza en temas vinculados al ODS 16</li> </ul>
Participar en workshops, eventos y jornadas para promocionar el respeto de los derechos humanos y la promoción de criterios éticos en el sector empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Vincular la empresa a las iniciativas de Pacto Global para impulsar el estado de derecho en el sector privado y los procesos de paz (iniciativas «BUSINESS FOR THE RULE OF LAW» y «BUSINESS FOR PEACE»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión de la empresa a estas iniciativas.</li> <li>• Transparencia respecto al reporte que ello implique</li> </ul>
Participar en instituciones y organismos que fomentan el desarrollo sostenible, la eficacia de las instituciones, la lucha contra la corrupción y el fortalecimiento de los derechos humanos en cualquier lugar donde se desarrolla nuestro proceso productivo y/o se comercializan nuestros productos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión de la empresa a estas iniciativas.</li> <li>• Transparencia respecto al reporte que ello implique</li> </ul>
Compartir experiencia y conocimientos en eventos y foros especializados en el tema.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Incluir el comportamiento ético de la empresa en el orden del día de las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Punto incluido periódicamente.</li> <li>• Transparencia en el debate y resultado del mismo</li> </ul>

reuniones de los órganos de gestión y gobierno de la empresa	
Establecer alianzas con organizaciones públicas o privadas para desarrollar productos /proyectos que aporten al ODS 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de organizaciones con las que se establece alianza.</li> </ul>
Fomentar la participación de los empleados en actividades de responsabilidad social patrocinadas por la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que participa por categoría profesional y género</li> </ul>
Celebrar el Día de los Derechos Humanos con un evento que incluya a toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Día señalado celebrado en la empresa.</li> <li>Informe de actividades.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Ofrecer transparencia, datos fiables y completos que permiten comprobar la trazabilidad de la cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información accesible en los canales de comunicación de la empresa.</li> </ul>
Informar en las memorias de sostenibilidad sobre los asuntos materiales para la empresa, sin evitar los que resulten menos cómodos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memoria de sostenibilidad publicada.</li> </ul>
Desarrollar un código ético adaptado a las características, actividades y riesgos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código ético definido, presentado a los empleados y hecho público.</li> </ul>
Tener una política de regalos, recibidos y realizados, para nuestros trabajadores y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política definida y aprobada.</li> <li>Formación e información a las personas trabajadoras al respecto</li> </ul>
Poner a disposición de los grupos de interés un sistema de quejas y reclamaciones sencillo, accesible y eficaz, para identificar impactos de la operación sobre los Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canal de denuncias en funcionamiento y dado a conocer entre empleados.</li> <li>Número de quejas tramitadas.</li> </ul>
Definir una política interna enfocada a la prevención de delitos y contra el fraude, que cuente con mecanismos de control y seguimiento, así como con un capítulo de responsabilidades y sanciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política definida y aprobada.</li> <li>Formación e información a las personas trabajadoras al respecto</li> <li>Número de irregularidades detectadas</li> <li>Número de sanciones impuestas</li> </ul>
Evaluar periódicamente los riesgos no financieros de la compañía con la participación de los grupos de interés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de riesgos actualizado anualmente y dado a conocer entre el equipo directivo.</li> </ul>
Formar a los departamentos contable, financiero, comercial y de relaciones institucionales sobre el plan contra la corrupción y soborno de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de los integrantes de los departamentos que reciben formación, frecuencia y contenido de la misma.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Contribuir dentro de la participación institucional a impulsar leyes y políticas en favor del desarrollo sostenible en los diferentes ámbitos territoriales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativas en las que la empresa participa directa o indirectamente.</li> <li>• Grupos en los que la empresa participa fuera del ámbito corporativo.</li> </ul>
Procurar la mediación o cualquier otro sistema de solución extrajudicial de los conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de conflictos que se resuelven extrajudicialmente.</li> </ul>
Realizar auditorías internas e investigaciones para detectar prácticas de corrupción y de evasión fiscal, recurriendo a clientes misteriosos u otra técnica análoga.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de dichas auditorías.</li> <li>• Transparencia en la publicación de resultados</li> </ul>
Implantar los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, para fomentar el derecho a un trabajo decente para todos sus trabajadores y los de su cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión pública de la empresa a dicha iniciativa.</li> </ul>
Contar con mecanismos internos para detectar la existencia de trabajo forzoso e infantil en nuestro proceso productivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de auditoría.</li> <li>• Medidas adoptadas para la corrección de resultados negativos</li> </ul>

# ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

## Ideas para la acción ODS 17

Clasificación según la necesidad de compromiso por parte de la empresa: nivel BAJO, MEDIO, ALTO. Los colores del cuadro corresponden al ámbito de las acciones: verde-ambiental, gris-gobernanza, naranja-social.

### Nivel de dificultad: **BAJO**

ACCIONES	INDICADORES
Identificar los ODS prioritarios para la empresa según los impactos de su operación, preferentemente con participación de la representación de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de identificación de ODS realizado.</li> </ul>
Incorporar a las comunicaciones de la empresa con sus grupos de interés mensajes e información sobre los ODS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de mensajes definida</li> </ul>
Adherirse a la iniciativa Pacto Mundial de Naciones Unidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firma de adhesión</li> </ul>
Fomentar el asociacionismo con empresas del sector, organizaciones sociales, culturales o ambientales en las que aportar conocimiento y experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de iniciativas sectoriales, sociales, culturales o ambientales en las que participa la empresa.</li> </ul>
Contar con un apartado en la web que exprese el compromiso de la empresa con la responsabilidad social y los ODS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información accesible, veraz, completa y actualizada en la web.</li> </ul>
Participar/ crear activamente en la creación de alianzas público---privadas con sociedad civil, sector público, mundo académico y otras empresas para promover el conocimiento de los ODS y la puesta en marcha de proyectos comunes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero de alianzas en las que participa la empresa.</li> <li>Número de alianzas en las que la empresa es líder.</li> </ul>
Compartir experiencia y conocimientos en eventos y foros especializados en el tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número, tipo de eventos y en concepto de qué asiste la empresa.</li> </ul>
Contribuir a la difusión de la cultura ODS en todos los actos, promociones y campañas protagonizadas por los productos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de los materiales de comunicación de la empresa que incorporan información sobre los ODS</li> </ul>
Fomentar la formación y concienciación de los empleados en materia de ODS	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de la plantilla que recibe formación por categoría profesional y género.</li> </ul>
Elaborar y distribuir boletines internos para comunicar planes, acciones y resultados en sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que reciben la información.</li> </ul>

Destinar un espacio de las instalaciones de la empresa de exposición al público o empleados, para la exhibición y venta de productos locales y artesanales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio destinado.</li> <li>• Número de personas/entidades con las que se colabora a través de este espacio.</li> </ul>
---	--

**Nivel de dificultad: MEDIO**

ACCIONES	INDICADORES
Incluir los objetivos de desarrollo sostenible en la memoria de sostenibilidad o informe de progreso de la entidad, explicando las contribuciones de la empresa al desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información incluida</li> <li>• Informe de sostenibilidad publicado.</li> </ul>
Compartir la memoria de sostenibilidad con todos los grupos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de sostenibilidad publicado y presentado en público.</li> </ul>
Establecer cauces de colaboración con otras empresas del mismo sector para buscar formas específicas de contribución del sector a los ODS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de proyectos o iniciativas de participación sectorial lideradas o en las que participa la empresa.</li> </ul>
Trabajar en los ODS más relacionados con el negocio de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración de acciones que sumen a los ODS seleccionados, en el plan de trabajo de las áreas de la empresa.</li> </ul>
Incorporar indicadores que permitan medir el progreso en el cumplimiento de los ODS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicadores establecidos para cada ODS, plazo y responsables.</li> </ul>
Remitir cuestionarios a los diferentes grupos de interés para conocer su compromiso con los ODS y analizar las oportunidades de acción conjunta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de resultados obtenidos con el cuestionario.</li> <li>• Iniciativas desarrolladas en función de los resultados: número, características, objetivo y entidades participantes</li> </ul>
Recurrir a redes y alianzas público---privadas con ONG, universidades, sector público y otras empresas para promover o sumarse a proyectos que contribuyan al desarrollo sostenible.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de iniciativas en red en las que participa la empresa.</li> </ul>
Alinear la planificación estratégica de la empresa con los objetivos de desarrollo sostenible, integrándolos en la cultura de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del plan estratégico de la empresa para su alineamiento con los ODS.</li> </ul>
Promover desde el asociacionismo empresarial la existencia de posiciones comunes contra el soborno y la corrupción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de iniciativas sectoriales en las que participa la empresa.</li> </ul>
Fomentar la participación de los públicos de interés en la consecución de los ODS a través de actividades de colaboración o aporte de idea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación en funcionamiento para asegurar una comunicación constante con los grupos de interés.</li> </ul>

Invitar a la clientela a conocer y sumarse a las iniciativas de acción social en las que participa la compañía, a través de concursos o premios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información compartida con grupos de interés.</li> <li>• % de iniciativas en las que participan otros grupos de interés además de empleados.</li> </ul>
Priorizar la contratación de proveedores locales, de empresas lideradas por mujeres u otros colectivos minoritarios en el sector o de comercio justo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que cumplen con dichas características.</li> </ul>
Desarrollar plataformas de donaciones conjuntas que faciliten las donaciones a los clientes y la participación de la empresa en acciones alineadas a la estrategia de Responsabilidad Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas realizadas y sumas recaudadas.</li> </ul>
Apoyar el liderazgo y la innovación en sostenibilidad, promoviendo o apoyando concursos y premios para jóvenes emprendedores o en materia de innovación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de premios concedidos.</li> </ul>

**Nivel de dificultad: ALTO**

ACCIONES	INDICADORES
Contar con un sistema de compliance que integren a la cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa tiene un sistema de cumplimiento y un oficial de cumplimiento a cargo</li> </ul>
Seleccionar a los proveedores, socios y todo tipo de colaboradores en función de su posicionamiento y progresos en materia de ODS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clasificación de los grupos de interés prioritarios según su posibilidad de impacto en los diversos ODS.</li> </ul>
Formar a la cadena de suministro en gestión de la Responsabilidad Social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de proveedores que recibe formación.</li> </ul>
Contar con proveedores y otros grupos de interés para definir indicadores de sostenibilidad, con especial atención a los representantes de los trabajadores en toda la cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de los diálogos con grupos de interés realizados.</li> </ul>
Hacer partícipes a los grupos de interés de los planes que desarrolla la empresa en materia de responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de los diálogos con grupos de interés realizados.</li> </ul>



# GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS ODS

**ineca**

Instituto Estudios  
Económicos  
Provincia Alicante