



Ambition

GUÍA DE REFERENCIAS EMPRESARIALES

EN COLABORACION DE:



Pacto Mundial
Red Española

REFERENCIA EMPRESARIAL

CERO ACCIDENTES, LESIONES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO GRAVES Y MORTALES

IMPACTO EN
LOS ODS

1, 3, 10

CALENDARIO
2030ÁMBITO DE
APLICACIÓN

- ☒ Operaciones ☐ Productos y servicios
☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

La referencia empresarial de cero accidentes, lesiones y enfermedades de trabajo graves y mortales ayuda a las empresas a promover un entorno de trabajo seguro y saludable, tanto en sus propias actividades como en su cadena de suministro. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable está reconocido como un derecho humano en el derecho internacional. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad y la salud ocupacional (SSO) «abarca la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los/as trabajadores/as»¹.

La OIT estima que 2,78 millones de trabajadores/as mueren cada año a causa de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo, y otros 374 millones sufren accidentes laborales no mortales²⁴. Aunque los peligros para la SSO son intrínsecos a todos los lugares de trabajo, la carga no se distribuye de manera equitativa entre diferentes geografías, sectores y personas empleadas. En Asia y África, las tasas de accidentes laborales mortales por cada 100 000 trabajadores/as son entre 4 y 5 veces más altas que en Europa². En sectores muy peligrosos como la industria manufacturera, la construcción, el transporte y el almacenamiento, los/as trabajadores/as tienen más probabilidades de sufrir accidentes laborales. Por otra parte, las personas trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas (que representan el 90 % de la actividad empresarial mundial), quienes tienen empleos precarios (temporales, ocasionales o a tiempo parcial) y quienes son objeto de discriminación y marginación son más propensas al riesgo en materia de SSO¹.

Las empresas obtienen beneficios directos al invertir en entornos de trabajo seguros y saludables mediante la aplicación de prácticas de prevención, inspección y notificación. Invertir en políticas de SSO puede reducir los riesgos financieros, operativos, jurídicos y de marca³. La promoción de unos estándares elevados en materia de SSO contribuye a la consecución de varios ODS, con el objetivo 8.8 pidiendo específicamente la promoción de un «entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los/as trabajadores/as»⁴. Al establecer como objetivo esta referencia empresarial, las organizaciones no solo pueden operar en consonancia con los ODS, sino también impulsar el valor empresarial.

COMPRENDER LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LOS DÉFICITS EN MATERIA DE SSO

Aunque los peligros para la SSO son intrínsecos a todos los lugares de trabajo del mundo, los situados en países con recursos limitados, marcos jurídicos débiles, y funciones de control del cumplimiento y de apoyo inadecuadas se enfrentan a dificultades especiales. Para abordar estos déficits, muchas empresas han desarrollado medidas voluntarias, como códigos de conducta y programas de seguimiento. Si bien estos esfuerzos de sostenibilidad basados en el cumplimiento normativo son un buen punto de partida, puede que no sean suficientes para identificar y abordar los riesgos. Las empresas también deben invertir en iniciativas de creación de capacidades para mejorar los conocimientos técnicos especializados y los sistemas de gestión interna. También pueden unirse a iniciativas de múltiples grupos de interés que establezcan y apliquen normas laborales intersectoriales.

SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SSO

Un sistema de gestión de la SSO es un conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí para establecer y alcanzar la política y los objetivos en materia de SSO. Al establecer un sistema de este tipo, las empresas pueden crear y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable y cumplir los requisitos de SSO de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales. Para más información sobre la implantación de un sistema de gestión de la SSO, consulte la página 5.

7500

mueren por condiciones de trabajo inseguras e insalubres cada día (6 500 atribuidas a enfermedades relacionadas con el trabajo y 1 000 a accidentes laborales)².

4%

Del producto interior bruto anual del mundo se pierde debido a los costes directos e indirectos de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales³.

3 BN
USD

El coste global de enfermedades, lesiones y muertes es de aproximadamente 3 billones USD, según estimaciones de la OIT⁸.

Ejemplos ilustrativos de impacto en la industria

Agricultura: Según la OIT, al menos 170 000 trabajadores/as agrícolas mueren cada año⁵. El sector expone a su mano de obra a altos niveles de riesgo debido a la naturaleza innata del trabajo. Por ejemplo, muchos trabajos agrícolas requieren un intenso trabajo físico y manual y la exposición a productos químicos. Además, la fuerza laboral informal e indocumentada corre mayores riesgos para la seguridad y la salud que la fuerza laboral formal del sector, ya que es probable que dispongan de menos protecciones en materia de SSO cuando realizan su trabajo.

Construcción: La construcción es uno de los sectores más peligrosos del mundo, con tasas de mortalidad superiores a la media. Según la OIT, se producen al menos 60 000 muertes de personal de la construcción de la construcción al año⁵. El cambio climático está añadiendo un riesgo adicional a este sector, donde el 19 % de todas las horas de trabajo en 2030 podrían perderse por estrés térmico⁶. Las personas trabajadoras de este sector están muy expuestas al riesgo, por lo que es fundamental garantizar unas normas de SSO elevadas para la salud y la seguridad de la plantilla.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

SANLUCAR

SanLucar, una empresa española productora de alimentos, ha desarrollado una metodología de evaluación de riesgos en seis pasos en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. La empresa ha identificado con éxito varios riesgos durante las entrevistas iniciales, incluido el riesgo de accidentes debido al uso inadecuado de equipos de protección¹⁰.

HUAWEI

Huawei cuenta con un ambicioso sistema de gestión de la SSO que, además de cumplir y superar todos los requisitos legales y normativos, utiliza tecnología innovadora para reducir los riesgos. Por ejemplo, para aumentar la seguridad en la construcción, Huawei utiliza herramientas inteligentes, como cascos, formación en RV e inspecciones de IA, para reducir el riesgo en materia de SSO¹¹.

SIEMENS

Siemens ha establecido como objetivo para 2025 mejorar la tasa de frecuencia de accidentes con baja (LTIFR, por sus siglas en inglés) en un 30 %. Hasta ahora, Siemens ya ha observado una reducción del 13 % en la LTIFR en comparación con el año anterior¹². Siemens también ha sido pionera en enfoques innovadores en materia de seguridad, especialmente para sus megaproyectos con más de 20 000 empleados/as en cada planta. Siemens ha instalado parques móviles de seguridad *in situ*, que recrean escenarios del mundo real aprovechando la comunicación visual y la experiencia física. Diversos simuladores proporcionan a los/as trabajadores/as del centro entornos protegidos en los que aprenden comportamientos seguros a través del principio de «prueba y error». Por ejemplo, un casco permite a los/as trabajadores/as experimentar qué se siente al ser golpeado/a por un martillo que cae, y un zapato de seguridad con una funda de acero para los dedos les permite saber qué se siente cuando un objeto pesado cae sobre sus pies. Los módulos de formación se seleccionan de modo que recreen las situaciones reales específicas de cada obra.

VISION ZERO FUND

Acción colectiva para la seguridad y cadenas de suministro saludables¹⁸

Las condiciones de trabajo inseguras e insalubres suelen ser el resultado de una combinación de causas subyacentes, como carencias sistémicas en la administración, un marco legislativo deficiente y prácticas empresariales insostenibles. Un solo agente (como el Estado) no puede abordar todas estas condiciones. Los principales grupos de interés deben trabajar juntos y asumir la responsabilidad de abordar los problemas sistémicos que están en la raíz de los malos resultados en materia de SSO. El Vision Zero Fund (FVC), una iniciativa del G7 respaldada por el G20 (administrado por la OIT), reúne a gobiernos, organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as, y empresas para avanzar conjuntamente hacia la visión de lograr cero accidentes, lesiones y enfermedades de trabajo graves y mortales en las cadenas mundiales de suministro. Hasta la fecha, las actividades del Fondo han contribuido a mejorar la salud y la seguridad de más de 8,3 millones de personas trabajadoras.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

Los resultados en relación con la referencia empresarial, cero accidentes, lesiones y enfermedades de trabajo graves y mortales- pueden evaluarse de acuerdo con los objetivos de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) de la OIT. La OIT ha aprobado más de 40 normas relativas a la SSO y más de 40 códigos de prácticas que abordan cuestiones específicas de SSO en diferentes sectores. Aunque algunas normas (que reciben el nombre de Convenios) son tratados legalmente vinculantes que son ratificados por los Estados miembros, la OIT también ha establecido Recomendaciones, que son directrices no vinculantes de la OIT. Sin embargo, aunque las NIT no estén ratificadas por la legislación nacional, pueden utilizarse como fuente de orientación práctica para las organizaciones que se esfuerzan por asumir compromisos ambiciosos en materia de seguridad en el lugar de trabajo¹. Las empresas que no hayan establecido un sistema de gestión de la SSO con objetivos y metas cuantificables y sujetos a plazos para alcanzar un nivel cero de accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades profesionales graves y mortales se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Valor empresarial

Las investigaciones han demostrado que la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo equivalen a un buen negocio y rentabilidad. Liberty Mutual calcula que las empresas estadounidenses pagan más de 1 000 millones USD a la semana por costes directos de indemnización de personal⁹. Además del potencial para reducir los elevados costes de los seguros, unas normas en materia de SSO elevadas pueden reforzar la moral y la motivación del personal y la imagen de la empresa para atraer talento y clientes.

También hay diversos costes indirectos en los que pueden incurrir las empresas si no invierten en SSO. Por ejemplo, altos costes de sustitución y reparación de equipos, costes de sustitución de personal, costes de absentismo, entre otros¹. Cada día se producen más de 7500 muertes por condiciones de trabajo inseguras e insalubres y, si no se aborda esta cuestión, se seguirá perdiendo un valor significativo para la economía².

ACCIONES PRELIMINARES

Comprender las fases de un enfoque de diligencia debida para mejorar la SSO:

Como parte de la responsabilidad corporativa de proteger y respetar los derechos humanos descritos en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable debe reflejarse en un enfoque de diligencia debida en materia de derechos humanos, que consta de los siguientes pasos¹⁷:

- 1 Política y gobernanza.
- 2 Identificar y evaluar riesgos e impactos.
- 3 Integrar y actuar.
- 4 Supervisar y hacer seguimiento.
- 5 Informar.
- 6 Subsanan*.

RECURSOS CLAVE

» **Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles: Module 6 — A safe and healthy work environment.**

» **Nueve prácticas comerciales para mejorar la seguridad y la salud a través de las cadenas de suministro y construir una cultura de prevención y protección.**

» **UN Global Compact : Un entorno de trabajo seguro y saludable.**

* Para obtener más información sobre la diligencia debida en materia de SSO, consulte la página **Navigators: Plataforma de empresas y derechos humanos — Seguridad y salud en el trabajo**.

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN*

Comprender la integración

Para comenzar la integración, las empresas deben realizar una evaluación de riesgos para conocer los peligros y riesgos existentes en su lugar o lugares de trabajo y poner en marcha medidas para controlarlos eficazmente y garantizar que no se cause ningún daño a su plantilla.

Es fundamental que la dirección de la organización, responsable de la toma de decisiones, establezca políticas conformes a la ley y que vaya más allá de lo establecido en países con marcos normativos débiles. Hay muchas herramientas y sistemas que pueden ayudar a la dirección a automatizar procesos para prevenir, controlar y responder a los riesgos. Sin embargo, es igual de importante que en toda la empresa exista una cultura de culpa cero en la que las personas empleadas se sientan seguras a la hora de informar y responder a los riesgos. Todos estos factores en conjunto —una combinación de políticas, tecnología y cultura— ayudarán a reducir la incidencia de lesiones laborales en la plantilla.

Ejemplos ilustrativos de la integración

SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO

Las empresas pueden abordar la SSO en sus operaciones directas y en una cadena de valor más amplia mediante la creación de relaciones con proveedores y el uso de tecnologías. En toda la cadena de valor, los datos demuestran que las relaciones basadas en la confianza entre proveedores y compradores, con una comunicación abierta y enfoques de colaboración para la resolución de problemas, pueden tener un impacto positivo en la seguridad y la salud⁶. Kia, por ejemplo, supervisa el rendimiento de todos los fabricantes de piezas con los que colabora, incluidos los que están en el extranjero. Kia ha creado un sistema de evaluación para agilizar su proceso de supervisión y, en última instancia, prevenir accidentes y abordar los principales riesgos. Kia informa de que estas evaluaciones se han completado para más de 380 proveedores¹⁵.

PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA Y DIÁLOGO SOCIAL

La participación activa de la plantilla es esencial para llevar a cabo con éxito la evaluación y la gestión de riesgos. Es bien sabido que garantizar la representación de la plantilla en los comités de salud y seguridad está relacionado con la mejora de los resultados en materia de SSO. Las empresas pueden aumentar la representación de varias maneras: imponiendo un mayor diálogo en el lugar de trabajo, fomentando la capacidad de las personas trabajadoras y formándolas sobre cómo comunicar eficazmente sus preocupaciones, y estableciendo comités de participación elegidos democráticamente. Unilever ha desarrollado el programa Lamplighter, un marco global que tiene como objetivo fomentar la salud y el bienestar de la plantilla a través del ejercicio, la nutrición y el asesoramiento sobre salud mental. Cada año, Unilever ayuda a más de 76 000 empleados/as en más de 75 países⁶.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Cumplimiento

El camino hacia la integración

Las empresas deben evaluar tanto su nivel de riesgo actual como reducir la probabilidad de daños futuros aprovechando la tecnología y a sus líderes dentro de la organización. Para integrar esta referencia empresarial en su estrategia comercial principal, las empresas deben llevar a cabo una sólida evaluación de riesgos y crear un eficaz sistema de gestión de la SSO.

Comprender el riesgo actual

Una de las herramientas clave para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo en toda la cadena de valor:

PASO 1 Identificar los peligros y por qué están presentes.

PASO 2 Identificar quién puede resultar dañado y por qué.

PASO 3 Evaluar los riesgos: identificar y decidir las medidas de control de riesgos para la seguridad y la salud.

PASO 4 Registrar quién es responsable de implementar qué medida de control y plazo.

PASO 5 Supervisar y revisar la evaluación de riesgos y actualizarla cuando sea necesario.

Mejora del seguimiento de las operaciones

Utilizar herramientas y sistemas para garantizar que las operaciones directas y la cadena de valor de la empresa cumplen las políticas establecidas por la ley y por la propia organización.

Refuerzo de las capacidades para la comunicación de datos.

Garantizar que los datos dispares y difíciles de rastrear puedan centralizarse en una visión unificada del riesgo para la SSO en el conjunto de la organización.

374M

Personas trabajadoras que sufren accidentes laborales no mortales por año, según las estimaciones de la OIT².

4-5X

Las tasas de accidentes laborales mortales por cada 100 000 trabajadores/as son 4-5 veces más altas en África y Asia que en Europa³.

* Para más información, consulte el capítulo **Prepararse para la integración** de SGD Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SGD AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SGD Ambition, Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

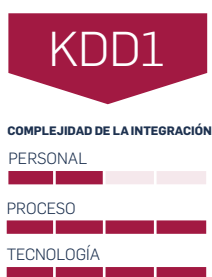


INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración de informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo puede plantearse la creación de un sistema de gestión de la SSO sólido y eficaz?



La OIT ha identificado como elementos críticos para el éxito de un sistema sólido de gestión de la SSO los cinco elementos siguientes: política, organización, planificación e implementación, evaluación y acción de mejora¹⁹.

La implantación de un sistema de gestión de la SSO eficaz comienza con un compromiso político en materia de seguridad y salud que proviene de la dirección y que se elabora en consulta con la plantilla y sus representantes. El/la empleador/a y la alta dirección deben asumir o asignar la responsabilidad pertinente para la aplicación y el rendimiento del sistema de gestión de la SSO, lo que incluye garantizar una inversión adecuada en formación y creación de capacidades. La dirección y la plantilla deben estar capacitadas para comprender plenamente sus respectivos deberes y derechos en relación con la forma en que se gestiona la SSO dentro de la organización.

Las empresas también deben realizar una evaluación de riesgos para conocer los peligros y riesgos en sus lugares de trabajo y adoptar medidas para controlarlos de manera eficaz a fin de garantizar que estos peligros y riesgos no puedan causar daños a las personas trabajadoras. Sobre esta base deben desarrollarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y registrar los resultados en materia de SSO con el fin de identificar el origen y las causas subyacentes de las lesiones, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo. Las medidas preventivas y correctivas pueden derivarse de las evaluaciones de riesgos y del sistema de gestión de la SSO. Por ejemplo, Severn Trent, una empresa británica de servicios públicos, aprovechó los datos de SSO para llevar a cabo una campaña integral de prevención de caídas diseñada para capacitar a su personal para que asimile los mensajes clave de seguridad en su vida laboral y personal²³.

Dado que la mayoría de los datos se generan en el lugar de trabajo y no a nivel empresarial, puede haber una desconexión entre lo que sucede y lo que saben los directivos de la empresa. La tecnología puede aprovecharse para mejorar la comunicación permitiendo la notificación y la elaboración de informes en tiempo real y centralizando la información clave en una única fuente.

1 UNGC Academy. A safe and healthy working environment | Review 360 (unglobalcompact.org).

2 PMNU: Seguridad y salud en el trabajo • Navigator: Plataforma de empresas y derechos humanos (unglobalcompact.org).

3 OIT: Estimating the Economic Costs of occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision Makers.

4 Centro Regional de Información de las Naciones Unidas para Europa Occidental — ODS 8.

5 OIT: A Focus on the Most Vulnerable Workers Across the Globe.

6 Unilever: Programa de salud y bienestar (unglobalcompact.org).

7 Seguridad y salud en el trabajo | Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

¿Cómo puede ampliar su impacto a toda la cadena de suministro?



Las empresas también tienen la oportunidad de diseñar sistemas empresariales para fomentar entornos de trabajo más seguros y saludables para todas las personas trabajadoras de la cadena de valor.

Para lograrlo, las empresas pueden adoptar varias medidas, empezando por trazar sus cadenas de suministro para comprender mejor los retos existentes en materia de SSO. También podrían incluir la SSO y la protección de los accidentes laborales en las prácticas de contratación. Además, podrían colaborar estrechamente con los proveedores para supervisar y, en su caso, mejorar la supervisión del cumplimiento en materia de SSO. Por ejemplo, Barry Callebaut, fabricante de chocolate, desarrolló junto con SAP una aplicación de gestión de datos que proporciona información fundamental sobre los agricultores que cultivan cacao de su cadena de suministro (por ejemplo, ubicación geográfica y tamaño de las explotaciones). La aplicación permitió a Barry Callebaut desarrollar soluciones personalizadas para los retos de la cadena de suministro²¹.

Las empresas también pueden promover el intercambio vertical y horizontal de conocimientos y capacidades, complementar el marco jurídico y político nacional y ser un motor de mejora. Estas soluciones deben basarse en la participación de la plantilla y en el diálogo social, tanto dentro de la empresa como en toda la cadena de suministro. Las soluciones pueden ser más eficaces apoyando los esfuerzos para mejorar la recopilación de datos sobre lesiones y enfermedades profesionales, participando en el intercambio de conocimientos y mejores prácticas con los socios de desarrollo, y uniéndose a las iniciativas internacionales para apoyar la mejora continua de las prácticas de SSO.

8 OIT: Global cost of work-related injuries and deaths totals almost \$3 trillion | Safety+Health (safetyandhealthmagazine.com).

9 Caso de negocio para la seguridad y la salud — Descripción general | Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (osha.gov).

10 SanLucar Group: Análisis de riesgos guiada por los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (unglobalcompact.org).

11 Huawei 2021 Sustainability Report.

12 Sustainability Report 2021 | Siemens AG.

13 Formación a empleados/as sobre seguridad utilizando simuladores de condiciones reales • Navigator: Plataforma de empresas y derechos humanos (unglobalcompact.org).

14 OIT: Improving Occupational Safety and Health in Small and Medium-Sized Enterprises.

15 Kia Sustainability Report.

16 Utilización de indicadores prospectivos para controlar proactivamente los

riesgos para la salud y la seguridad en la minería • Navigator: Plataforma de empresas y derechos humanos (unglobalcompact.org).

17 Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

18 OIT: Vision Zero Fund.

19 OIT: Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

20 OIT: Global Coalition for Safety and Health at Work.

21 Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement (unglobalcompact.org).

22 Nueve prácticas comerciales para mejorar la seguridad y la salud a través de las cadenas de suministro y construir una cultura de prevención y protección (unglobalcompact.org).

23 RoSPA: Delivering safety messages outside of the workplace.

24 OIT: Safety and Health at the Heart of Future Work.

REFERENCIA EMPRESARIAL

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

IMPACTO EN
LOS ODS

1, 5, 8, 10

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

☒ Operaciones
 ☐ Productos y servicios
 ☐ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor significa que los honorarios y los tipos de remuneración no deben basarse en el género de un/a empleado/a, sino en una evaluación objetiva del trabajo realizado¹. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido, al que tienen derecho todas las personas². El principio de abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación —Principio 6 de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas— incluye el principio de igualdad de remuneración³.

Esta referencia empresarial ayudará a las organizaciones a garantizar que las mujeres y los hombres que trabajan en empleos idénticos o similares reciban la misma remuneración. La igualdad de remuneración tiene que ver con la justicia salarial. El principio de igualdad se refiere a todos los elementos de la remuneración, incluido el sueldo o salario base y otros honorarios y prestaciones básicas, pagados directa o indirectamente, en dinero o en especie. El paquete salarial también puede incluir incentivos y comisiones, así como otras prestaciones como una asignación para vivienda, seguro médico y de vida, coche de empresa, teléfono móvil y portátil.

Pagar a las mujeres menos que a los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es una forma común de discriminación en el empleo. La desigualdad salarial es un problema persistente y universal. Desde que entraron a formar parte de la población activa, las mujeres han cobrado, de forma general, menos que los hombres. Según las estimaciones actuales, las mujeres cobran de media en todo el mundo un 22 % menos que los hombres⁴. Parte de esta diferencia en la remuneración puede explicarse por factores como la educación y la formación, la experiencia laboral, el tamaño de la empresa y la presencia sindical. Sin embargo, aún queda mucho por explicar, lo que refleja la persistencia de estereotipos de género que crean un sesgo en la evaluación de los componentes del puesto y el valor correspondiente del trabajo. Esto da lugar a enormes disparidades en los ingresos a lo largo de la vida, que refuerzan continuamente la posición desigual de las mujeres en el mercado laboral y en el lugar de trabajo. Promover la igualdad salarial ayudará a abordar una causa importante de la brecha salarial de género, en concreto, la discriminación salarial. También contribuye a mejorar, en general, la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Lograr la igualdad salarial para un trabajo de igual valor es fundamental para alcanzar una serie de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el Objetivo 5 «Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» y el Objetivo 8 «Trabajo decente y crecimiento económico». Para alcanzar este objetivo de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor es necesario que las empresas lleven a cabo un análisis exhaustivo de sus actuales formas de remuneración, antes de implementar una serie de iniciativas para eliminar el sesgo en la gestión del talento y aplicar medidas salariales correctoras cuando sea necesario.

COMPRENDER LA DIFERENCIA ENTRE LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR Y LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad salarial y la brecha salarial de género no son lo mismo. La brecha salarial de género es la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres, independientemente de su función o antigüedad⁵. Por lo tanto, refleja cualquier diferencia salarial entre hombres y mujeres en un nivel más amplio, no dentro del mismo puesto o un puesto comparable. Por ejemplo, una organización que tenga una mayoría de hombres en puestos directivos y de mujeres en puestos júnior tendrá una brecha salarial de género. Una empresa puede tener una política de igualdad salarial eficaz, pero seguir presentando una brecha salarial de género. Por estas razones, esta referencia empresarial se centrará en garantizar la igualdad salarial en lugar de reducir la brecha salarial de género.

77

los centavos ganados por las mujeres por cada dólar ganado por los hombres⁶.

2,5x

la cantidad de mujeres que realizan trabajos no remunerados en comparación con los hombres⁷.

88

el número de países con mandato de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor⁸.

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Energía: los salarios de las mujeres en el sector de la energía son un 19 % más bajos que los de los hombres. DELSUR, una compañía eléctrica de El Salvador, está realizando un estudio sectorial para determinar la situación actual y las perspectivas futuras para la equidad de género en el sector eléctrico salvadoreño. Este esfuerzo permitirá al sector recopilar datos desglosados por sexo sobre el número de mujeres que trabajan actualmente en el sector e identificará áreas de desigualdad salarial para coordinar los esfuerzos para desarrollar una hoja de ruta sectorial hacia la igualdad en la remuneración entre hombres y mujeres⁹.

Comercio al por menor, bienes y servicios: PayScale, una empresa estadounidense de desarrollo de software y datos sobre retribución, recopiló datos sobre la brecha salarial ajustada, en la que se reconoce a hombres y mujeres que trabajan en el mismo puesto y que poseen las mismas cualificaciones¹⁰. Descubrieron que en la industria minorista y de servicios de los Estados Unidos, la brecha salarial ajustada es de 4 centavos, cobrando las mujeres 96 centavos por cada dólar que cobra un hombre. Sin embargo, investigaciones académicas recientes han constatado que los consumidores evitan comprar bienes y servicios a empresas minoristas que presentan una alta desigualdad salarial y, en términos más generales, que esa desigualdad salarial se traduce en una menor satisfacción general de los clientes¹¹.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas en inglés) ofrecen una guía a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Los WEPs, creados conjuntamente por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se basan en normas internacionales de trabajo y derechos humanos y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. **El Principio 2 «Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo sin discriminación»** anima a las empresas a, entre otras cosas, pagar la misma remuneración—incluidos prestaciones e incentivos—por un trabajo de igual valor y garantizar como mínimo un salario mínimo vital a toda la plantilla, hombres y mujeres¹².

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

PAYPAL

Ha comprometido más de 100 millones USD para promover la inclusión financiera y el empoderamiento económico de mujeres y niñas. Empezando por Estados Unidos, sus planes incluyen realizar una evaluación anual de las políticas y prestaciones de la empresa en materia de igualdad salarial, permisos retribuidos y apoyo a los cuidadores para cumplir o superar las mejores prácticas¹³. Además, en 2021, el Comité de Compensación de PayPal empezó a incorporar consideraciones de diversidad e inclusión en su programa de compensación de ejecutivos. A partir de 2022, PayPal ha informado de que la brecha salarial media por hora se sitúa en el -0,8 %¹⁴.

TSKB

Han codificado una nueva Política de Igualdad de Género, que revela la población activa femenina general y la brecha salarial de género junto con la representación en la Junta Directiva. Se ha encomendado a su Comité de Sostenibilidad la tarea de supervisar los avances hacia la igualdad de género, incluida la asignación de capital financiero y social para aplicar medidas correctoras, además de establecer conexiones con el mundo académico y las ONG para colaborar en la mejora de la igualdad salarial. Desde entonces, la empresa ha presentado su primer informe público sobre la brecha salarial de género, que se sitúa en el 0,087 %¹⁵.

SAG

Servicios Ambientales y Geográficos S.A. se ha comprometido a suscribir y adherirse oficialmente a los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. El Principio 2 de Empoderamiento de las Mujeres exige a las entidades firmantes que paguen la misma remuneración, incluidos incentivos y prestaciones, por un trabajo de igual valor y que garanticen como mínimo el salario mínimo vital a toda la plantilla, hombres y mujeres¹⁶.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El rendimiento en la referencia empresarial (lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor) debe incluir la evaluación del seguimiento de la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en puestos de trabajo iguales o similares, o diferentes pero de igual valor. Existen seis medidas estratégicas sobre la brecha salarial que deben complementarse con un análisis de las disparidades de género entre los distintos tipos de compensación y prestaciones adicionales:

- La brecha salarial de género (media) en el salario por hora en trabajos iguales o similares, o diferentes pero de igual valor.
- La brecha salarial de género (mediana) en el salario por hora en trabajos iguales o similares, o diferentes pero de igual valor.
- Porcentaje de hombres y mujeres que reciben incentivos.
- La brecha salarial de género (media) en el pago de incentivos en trabajos iguales o similares, o diferentes pero de igual valor.
- La brecha salarial (mediana) en el pago de incentivos.
- El porcentaje de hombres y mujeres en cada trimestre de remuneración por hora en una clasificación de la plantilla de menor a mayor remuneración por hora¹⁷.

Valor empresarial

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor aumenta el crecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y la economía en general.

Respetar los derechos humanos y el compromiso con el trabajo decente: el compromiso con la igualdad salarial es un compromiso con el trabajo decente y el éxito económico. Se reconocen las competencias de las mujeres y se valoran las tareas que realizan en sus trabajos. La igualdad salarial también puede ayudar a eliminar estereotipos de género negativos con respecto a las contribuciones de las mujeres a las empresas.

Mejorar la reputación de la empresa interna y externamente: las empresas que garantizan activamente la igualdad salarial suelen tener fama de ser más innovadoras y un excelente lugar para trabajar. Ahora más que nunca, esto es clave, ya que accionistas y grupos de interés, incluida la plantilla más joven, expresan mayores expectativas de las empresas para las que trabajan, a las que compran y en las que invierten¹⁸.

Atraer y retener al mejor talento: los/as trabajadores/as eligen alinearse con organizaciones que tienen valores que coinciden con los suyos. Las empresas que valoran la igualdad para toda la plantilla y ofrecen una remuneración justa independientemente del género podrán atraer y retener al mejor talento con más facilidad. Casi dos tercios (61 %) de las mujeres tienen en cuenta la brecha salarial de género de una organización a la hora de solicitar un empleo¹⁹.

ACCIONES PRELIMINARES

Planificación de los recursos financieros y humanos que serán necesarios para cerrar la brecha salarial: las empresas deberían asignar un presupuesto para eliminar gradualmente las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Una parte del presupuesto debe destinarse a ajustes individuales en los casos en que se constaten desigualdades salariales basadas en la discriminación de género. De otro modo, disponer de una parte del presupuesto anual de nóminas y aplicarlo al final de la revisión salarial anual ayudará a reducir aún más las posibles desigualdades entre puestos de trabajo de igual o similar valor²⁰.

Establecimiento de los procedimientos de la formación que se va a impartir: la igualdad salarial depende tanto de los conocimientos técnicos en los ámbitos de la evaluación del empleo y la remuneración como de los conocimientos relacionados con la discriminación, los estereotipos y los prejuicios en relación con el trabajo de las mujeres y las causas de la desigualdad basada en el sexo. Será necesaria una formación previa al programa para quienes vayan a encargarse de aplicar la igualdad salarial. Por lo tanto, es importante decidir quién impartirá esta formación y cómo se llevará a cabo²¹.

Establecimiento de una estrategia de comunicación: ya que los programas de igualdad salarial tratan un asunto tan delicado, será importante asegurarse de reducir los temores de los/as empleados/as en la medida de lo posible. Se recomienda establecer una estrategia de comunicación desde el principio del proceso para evitar rumores o incertidumbres²².

Evaluación del valor de los trabajos: los puestos de trabajo en su empresa pueden ser diferentes entre sí, en términos de habilidades, cualificaciones, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo, pero pueden tener el mismo valor. Comience por elaborar una lista de los puestos de trabajo en la empresa y determine si están ocupados en su mayoría por hombres o por mujeres. Seleccione una metodología para evaluar, identificar y comparar objetivamente el valor relativo del trabajo, utilizando criterios neutros desde el punto de vista del género, y desarrolle sistemas de evaluación del trabajo para evitar prejuicios o estereotipos basados en el sexo.

RECURSOS CLAVE

» OIT, Igualdad salarial - Guía introductoria

» OIT, Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos

» WEPs Closing Gender Pay Gaps (Acabar con la brecha salarial de género - WEPs)

» OIT, lograr la igualdad salarial en su empresa

» Principio 6 - No discriminación - Módulo electrónico

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

Esta sección proporciona orientación sobre cómo puede diseñar sus sistemas tecnológicos para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor a través del proceso estructurado de un programa de igualdad salarial²³. El proceso es integral y abarca todos los elementos desde un diagnóstico inicial de igualdad salarial para trabajos de igual valor hasta las acciones correctivas, la responsabilidad de los directivos y la mejora continua.

La evaluación inicial implica establecer la infraestructura de datos para evaluar la brecha salarial actual a través de una serie de métricas definidas, dando lugar a una conclusión sobre si existe o no una brecha salarial de género entre puestos de trabajo de igual valor. Mediante el uso de tecnologías como el análisis de datos y el aprendizaje automático, las empresas pueden reunir de manera eficaz los datos desglosados por sexo necesarios y automatizar los cálculos para ofrecer visibilidad en tiempo real de las brechas salariales.

El camino hacia la integración

Existen una serie de sistemas y herramientas de Recursos Humanos que pueden ayudar a las empresas a realizar un seguimiento y supervisar la remuneración por trabajos de igual o similar valor. Los líderes empresariales deben involucrar a sus socios tecnológicos para que intenten alcanzar los objetivos de integración, como:

Sistemas de remuneración en tiempo real

Crear una visión completa y accesible de los datos desglosados por sexo para trabajos del mismo valor o de un valor similar basados en datos en tiempo real.

Transparencia en la gestión del talento

Garantizar la visibilidad y supervisión de las decisiones de contratación y gestión del talento.

Medición del impacto y mejora continua

Seguimiento del éxito de las iniciativas e identificación de áreas de oportunidad para impulsar la igualdad de remuneración.

Solo el **35 %** de las empresas de todo el mundo tienen un proceso de igualdad salarial basado en un sólido enfoque estadístico²⁴.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Recursos Humanos

Ejemplos ilustrativos de la integración**CREACIÓN DE UN COMITÉ DE RETRIBUCIONES**

Formar un Comité de Retribuciones es fundamental para garantizar el progreso y el compromiso con un Plan de Igualdad Salarial. Se recomienda que estos Comités de Retribuciones incluyan una presencia significativa de empleados/as, incluidos sus representantes de diferentes niveles jerárquicos y una presencia femenina superior al 50 %²⁵. El comité debe recibir formación y adquirir un conocimiento exhaustivo de los puestos de trabajo en toda la empresa. Su función consistirá en revisar las decisiones de promoción y contratación, abordar las inquietudes y quejas de la plantilla y desarrollar conocimientos especializados internos en áreas de igualdad y evaluación de los puestos de trabajo. En una organización pequeña, la participación conjunta se puede hacer a través de un comité muy pequeño compuesto, por ejemplo, por un representante del empleador/a y dos representantes de los/as trabajadores/as²⁶.

EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Una evaluación de puestos de trabajo neutral desde el punto de vista del género recoge y valora de manera precisa y deliberada el contenido de las competencias, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales del trabajo en lo que respecta a las clases de trabajo tanto masculinas como femeninas. La evaluación del trabajo consta de diferentes pasos:

1. Seleccionar qué trabajos se van a comparar: elaborar una lista de los puestos de trabajo en la empresa para, a continuación, determinar si estos puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por hombres o mujeres e identificar qué puestos de trabajo dentro de la empresa están ocupados mayoritariamente por mujeres, ya que es probable que estos puestos sean objeto de discriminación salarial.
2. Seleccionar un método de evaluación de puestos de trabajo neutral desde el punto de vista del género, para evaluar, basándose en criterios comunes, las características de los puestos de trabajo en una empresa con el fin de determinar su valor.
3. Reunir información sobre el contenido de cada trabajo en función de los factores seleccionados. Esto puede hacerse a través de un cuestionario distribuido entre toda la plantilla para recabar información sobre la descripción de las tareas y las responsabilidades.
4. Establecer el valor de los puestos de trabajo: prepare una tabla de ponderación y asigne puntos a los trabajos. La ponderación de los factores de evaluación implica determinar su importancia relativa y asignar un valor numérico a cada uno de ellos.
5. Estimar las brechas salariales para trabajos de igual valor y realizar ajustes salariales.

ENFOQUE DEL SGD AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SGD Ambition - Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN

IDENTIFICAR LAS REFERENCIAS EMPRESARIALES PERTINENTES EN FUNCIÓN DE LAS PRIORIDADES

NUEVO OBJETIVO EN CONSONANCIA CON EL NIVEL DE AMBICIÓN DE LA REFERENCIA EMPRESARIAL

ITINERARIOS

EJEMPLOS DE ACCIONES

OBJETIVOS SECUNDARIOS

PARÁMETROS DE MEDICIÓN*

PROCESO EMPRESARIAL

OPORTUNIDADES DEL SISTEMA

DECISIONES DE DISEÑO CLAVE (KDD)

ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN EN LA REMUNERACIÓN

Garantizar que hombres y mujeres reciben igual remuneración por el mismo o similar trabajo y para trabajos diferentes pero de igual valor.

Hoja de ruta propuesta para la ejecución de un programa de igualdad salarial:

1. Establecer un Comité de Retribuciones.
2. Llevar a cabo una evaluación de puestos de trabajo neutral desde el punto de vista del género para ayudar a establecer una estructura salarial racional y justa, incluida la identificación de puestos de trabajo en los que hombres y mujeres desempeñan trabajos de igual valor y comparar su remuneración.
3. Estimar las brechas salariales para trabajos de igual valor y hacer ajustes salariales.

Realización de auditorías periódicas sobre igualdad salarial (al menos cada cinco años)

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE GESTIÓN DEL TALENTO

Establecer las iniciativas pertinentes dirigidas por Recursos Humanos y los mecanismos de gestión para abordar el sesgo de género en la contratación, retención y gestión del talento.

Reevaluar los procedimientos de contratación para evitar sesgos mediante la realización de entrevistas estructuradas, evaluaciones basadas en competencias y experiencias y decisiones salariales.

Revisar las políticas de promoción, por ejemplo, incluyendo a varias mujeres en la lista de candidatos/as preseleccionados/as y que las decisiones sobre talento se tomen a través de un grupo de trabajo sobre diversidad.

Recursos Humanos reservará una parte del presupuesto para las adaptaciones necesarias para rectificar los resultados de los análisis de diferencias retributivas.

Igualdad de género en las listas de promoción

INFORMES Y COMUNICACIÓN

Divulgar periódicamente los avances en materia de igualdad salarial a todo el ecosistema y fomentar una cultura de transparencia.

Informar sobre los análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres para explicar las causas de las diferencias presentadas y el plan de acción para eliminarlas.

Publicar rangos salariales en las ofertas de empleo externas.

Publicar los indicadores de la brecha salarial en el informe anual para comunicar el progreso y el impacto positivo en su empresa y cultura.

Revisar y publicar anualmente los rangos salariales

Fundamental: salarios e incentivos por género.

Aspiracional: prestaciones para empleados/as por género y ubicación (por ejemplo, seguro médico, transporte subvencionado, etc.).

Fundamental: nuevo personal por género; ascensos por nivel y género.

Aspiracional: candidatos/as entrevistados/as por género; Planes de trabajo flexibles por género; Horas de formación en diversidad e inclusión.

Fundamental: avances en la eliminación de la brecha salarial por departamento.

Aspiracional: cambios en la rotación de personal por género; cambios resultantes de las encuestas de satisfacción laboral.

RECURSOS HUMANOS

MARKETING Y COMUNICACIONES

ADMINISTRACIÓN DE RETRIBUCIONES

FORMACIÓN Y DESARROLLO

LEGAL Y CUMPLIMIENTO

CÁLCULO AUTOMÁTICO DE LA BRECHA SALARIAL

El análisis de datos, las herramientas y los sistemas pueden ayudar a simplificar el proceso de cálculo de los datos de compensación de los empleados/as (por ejemplo, salarios, incentivos, prestaciones), proporcionando a RR. HH. visibilidad en tiempo real de la brecha salarial.

KDD1

¿Cómo se pueden agregar y automatizar los cálculos de brecha salarial y de compensación?

Una vez completada una evaluación integral de los puestos de trabajo neutral desde el punto de vista del género, las empresas deben definir los parámetros de medición clave para realizar un seguimiento de sus análisis de la brecha salarial y utilizar tecnologías y herramientas para automatizar este proceso de seguimiento. Esta metodología debe ser transparente y auditable, y debe alertar a RR. HH. y a la dirección cuando haya casos de desigualdad.

DESAFIAR LOS SESGOS EN LA GESTIÓN Y ESTRUCTURA DEL TALENTO

Rediseñar las funciones clave en la gestión del talento para mejorar la diversidad y la inclusión junto con la igualdad, al tiempo que se atrae al mejor talento y se mejora la experiencia general de los empleados/as.

KDD2

¿Cómo podría reestructurar sus procesos de gestión del talento para erradicar el sesgo y hacer un seguimiento del progreso?

Normalización de los procedimientos de contratación y promoción, como formalizar las preguntas de las entrevistas y revisar las promociones, junto con la adopción de medidas proactivas para identificar y optimizar estos procedimientos con el fin de aumentar el número de candidatas. Deben adoptarse medidas específicas adicionales de acuerdo con los resultados de los análisis de la brecha salarial, como la corrección de casos individuales de remuneración desigual.

INTEGRAR LOS ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LOS INFORMES

La elaboración de informes eficaces y la transparencia pueden mejorar la reputación de la marca, atraer al mejor talento y fomentar un mayor progreso en el sector y el ecosistema.

KDD3

¿Cómo podría optimizar el contenido y la cadencia de los informes para fomentar una cultura de transparencia?

Las empresas deben adaptarse a uno o varios marcos de elaboración de informes sobre la brecha salarial, con el fin de comunicar el progreso interanual en la consecución de sus objetivos, y la mejor manera de vincularlo a parámetros de valor empresarial como la productividad, los índices de satisfacción laboral, el aumento de las solicitudes de empleo y los índices de retención de talento. Las empresas también deben considerar otras comunicaciones externas, como rediseñar los anuncios de trabajo y las políticas de contratación.

INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes.

Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración de informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo se pueden agregar y automatizar los cálculos de igualdad salarial y de compensación?

El seguimiento de los pagos y los incentivos requerirá acceder a las plataformas de elaboración y gestión de nóminas, mientras que el seguimiento de las prestaciones adicionales podría requerir acceso a datos aislados adicionales en todas las funciones de Recursos Humanos y Operaciones.

Las herramientas de software empresarial integradas en las funcionalidades de análisis pueden permitir a las empresas combinar de forma inteligente conjuntos de datos para obtener una visión específica y en tiempo real de los datos de los/as empleados/as y visualizarlos en cuadros de control accesibles. Los flujos de datos maduros pueden ayudar a automatizar los cálculos y alertar a RR. HH. sobre los casos de desigualdad en la remuneración y las prestaciones.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría reestructurar sus procesos de gestión del talento para erradicar el sesgo y hacer un seguimiento del progreso?

Adoptar medidas para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor implicará abordar las barreras estructurales y culturales en toda su empresa. Entre los ejemplos de medidas correctivas cabe citar el uso de entrevistas estructuradas y no sexistas para la contratación y los ascensos, optar por tareas de evaluación basadas en competencias en la contratación, incluir a varias mujeres en las listas de preselección para ascensos, ofrecer opciones de flexibilidad laboral y erradicar el lenguaje específico de género de toda la documentación sobre remuneración²⁷.

La inteligencia artificial y las herramientas de procesamiento del lenguaje natural pueden ayudar a automatizar estos procesos mediante la identificación de sesgos de género en las ofertas de empleo y en la documentación de Recursos Humanos²⁸.

Las empresas más pequeñas pueden recurrir a plataformas de aprendizaje electrónico para ayudar a equipar a su equipo de gestión de talento y al resto de la plantilla con formación sobre prejuicios inconscientes²⁹.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría optimizar las cadencias y los contenidos de los informes para fomentar una cultura de transparencia?

Varios países han implementado o están a punto de implementar requisitos de información salarial desglosada por sexos para las empresas del sector privado, y otros tantos exigen una retribución obligatoria por un trabajo de igual valor³⁰. Las empresas deben utilizar datos internos y externos adicionales para ayudar a explicar las circunstancias atenuantes que conducen a desigualdades salariales, como la congelación en la contratación o los ajustes relacionados con el mercado, además de explicar el plan y las iniciativas para eliminarlas³¹.

Además, las empresas deben compartir los resultados positivos que el progreso tiene en su negocio, para demostrar un compromiso y un activismo genuinos para lograr la igualdad salarial en un ecosistema más amplio. Esto requiere madurez en los sistemas de recogida de datos sobre la productividad, la retención y rotación, así como sobre la satisfacción de empleados/as y clientela, para relacionarlos con los progresos realizados para garantizar la igualdad salarial.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

- 1 ILO.
- 2 Universal Declaration of Human Rights (UDHR).
- 3 Ten Principles of the UN Global Compact.
- 4 Closing Gender Pay Gaps, Women's Empowerment Principles.
- 5 Equal Pay International Coalition.
- 6 Equal Pay for Work of Equal Value, UN Women.
- 7 Redistribute Unpaid Work, UN Women.
- 8 Gender Wage Gap, OECD Data.
- 9 DELSUR Seeks to Reduce the Gender Gap with Educational Programs, 2021.
- 10 2022 State of the Gender Pay Gap Report, Payscale.
- 11 Closing the gap: Leadership perspectives on promoting women in financial services, McKinsey, 2018.
- 12 Women's Empowerment Principles.
- 13 PayPal Commits Over \$100 Million to Advance Financial Inclusion and Economic Empowerment of Women and Girls, 2021.
- 14 UK Gender Pay Gap Report 2022, Paypal.
- 15 TSKB Gender Equality Policy.
- 16 SAG Source.
- 17 Gender Pay Gap Reporting and The Covid-19 Pandemic, CIPD, 2022.
- 18 Deloitte Global Millennial Survey, 2019.
- 19 Global Smart Water Management Market Forecast to Reach USD 22.4 Billion by 2026, Research and Markets.
- 20 Closing Gender Pay Gaps, Women's Empowerment Principles.
- 21 Gender-Neutral Job Evaluation For Equal Pay: A Step-by-Step Guide, ILO, 2008.
- 22 Gender-Neutral Job Evaluation For Equal Pay: A Step-by-Step Guide, ILO, 2008.
- 23 Gender-Neutral Job Evaluation For Equal Pay: A Step-by-Step Guide, ILO, 2008.
- 24 2016 Global When Women Thrive Report, Mercer, 2016.
- 25 Gender-Neutral Job Evaluation For Equal Pay: A Step-by-Step Guide, ILO, 2008.
- 26 Tackling Sex Discrimination through Pay Equity, ILO.
- 27 Reducing the Gender Gap and Improving Gender Quality in Organisations, GOV.UK.
- 28 Gender Bias Reducing and Semantic Information Preserving, Ding, Yu, Xie & Guo, 2021.
- 29 Reducing the gender gap and improving gender Quality in organisations, GOV.UK.
- 30 Gender Equality at Work, OECD iLibrary.
- 31 Gender Pay Gap Reporting and The Covid-19 Pandemic, CIPD, 2022.

REFERENCIA EMPRESARIAL

IMPACTO NETO POSITIVO EN EL AGUA EN CUENCAS SOMETIDAS A ESTRÉS HÍDRICO


**IMPACTO EN
LOS ODS**

11, 12, 13, 14, 17

CALENDARIO

50% para 2030

100% para 2050

ÁMBITO DE APLICACIÓN
☐ Operaciones ☐ Productos y servicios ☐ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

La adopción de esta referencia empresarial ayuda a las empresas a evaluar su consumo de agua y a conseguir un impacto neto positivo, especialmente en las zonas con un elevado nivel de estrés hídrico, definidas por el WRI como una zona donde cada año se extrae el 40% o más del suministro de agua disponible. Esta referencia empresarial del SDG Ambition proporciona a las empresas información estratégica y conocimientos técnicos para evaluar su impacto en el agua dulce en términos de disponibilidad, calidad y accesibilidad. Aboga por que las empresas vayan más allá de las mejoras operativas a las mejoras cuantificables de las cuencas en proporción a su uso local del agua y a su impacto económico en apoyo del objetivo 6: Agua limpia y saneamiento. Las empresas deben establecer objetivos para el uso directo del agua en las operaciones a corto plazo, respaldando una vía para el cumplimiento al 50% para 2030 y al 100% para 2050.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial (extracciones y suministro de agua dulce sostenibles para 2030) se puede evaluar con arreglo al ODS 6 de las Naciones Unidas «Agua limpia y saneamiento». Las iniciativas «CEO Water Mandate» y «Water Resilience Coalition» del Pacto Mundial de las Naciones Unidas defienden además que las empresas deben lograr un impacto neto positivo en el agua y resiliencia en las cadenas de valor del agua para 2050.¹ Dado que casi dos tercios del consumo mundial de agua dulce está asociado a la producción de ingredientes para las cadenas de suministro corporativas, las empresas deben ampliar la responsabilidad del consumo de agua a toda la cadena de valor.² Las empresas que no hayan establecido objetivos en consonancia con la consecución de operaciones con un impacto neto positivo en el agua en cuencas sometidas a estrés hídrico para 2050, como se ha descrito anteriormente, se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN EL AGUA

Las empresas son las principales usuarias de agua, ya que casi todas las operaciones y cadenas de suministro dependen del acceso al agua. El 45% de las empresas declaran que la exposición a los riesgos derivados de la inseguridad del agua se estima en más de 425 000 millones USD.³ Más de 175 empresas apoyan la iniciativa «CEO Water Mandate» para abordar los retos del agua a nivel mundial a través de la administración responsable del agua por parte de las empresas, en asociación con las Naciones Unidas, los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil y otros grupos de interés. La «Water Resilience Coalition» del Mandato es una iniciativa impulsada por la industria centrada en compromisos ambiciosos y acción colectiva.

59% del agua se destina al uso industrial en países con un nivel de renta elevado

70% del uso de agua dulce a nivel mundial se destina a la agricultura

25% de los encuestados del CDP experimentaron el impacto perjudicial del estrés hídrico en 2016

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE IMPACTO SECTORIAL

Agricultura: El 70% del consumo mundial de agua se atribuye a la agricultura.⁴ Los insumos agrícolas necesarios para producir bebidas y alimentos pueden ascender hasta cientos de galones de agua por cada unidad de alimentos o bebidas producida.⁵ Mejorar la eficiencia agrícola en las regiones sometidas a estrés hídrico resulta esencial para garantizar un suministro continuado de agua.

Petróleo y gas: El 19% del consumo mundial de agua es industrial.⁶ En la industria del petróleo y el gas, el agua se utiliza durante la extracción y la fracturación hidráulica. Resulta preocupante que algunas de las regiones del mundo sometidas a un mayor estrés hídrico sean también importantes productoras de petróleo y gas. Los líderes de la industria deben gestionar activamente sus riesgos relacionados con el agua para garantizar una producción continua.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

NOVARTIS

estableció un objetivo de reducción del 50% de agua para 2025 frente a los niveles de 2016, avanzando hacia la neutralidad del agua en todas las operaciones para 2030. También se ha comprometido a mejorar la calidad del agua en todas las zonas en las que operan.⁷

LEVI STRAUSS & CO

se comprometió a reducir el uso de agua en la fabricación en un 50% para 2025 en zonas sometidas a estrés hídrico con respecto a la base de referencia de 2018. Sus objetivos de proveedores «Water<Less» se aplicarán a todos los proveedores, responsables del 80% de la producción de LS&Co., a través de objetivos a nivel de instalación que abordan el estrés hídrico local.⁸

INTEL

va más allá de su objetivo para 2025 de lograr la restauración del 100% del agua, estableciendo un nuevo objetivo para 2030 de aumentar su conservación del agua y lograr un uso neto positivo del agua. Este plan incluye la financiación de proyectos externos de restauración del agua.⁹

Valor empresarial

Las empresas pueden reducir costes realizando evaluaciones de riesgo en relación con el agua y posteriormente reduciendo el uso de agua. Una empresa internacional de bebidas consiguió ahorros de 300 millones USD en cinco años tras realizar una evaluación de riesgos¹⁰. Además, las empresas pueden incrementar los ahorros en costes y reducir los riesgos invirtiendo en el tratamiento de aguas residuales y reutilizando el agua en operaciones directas o dentro de su ecosistema. Estos riesgos también pueden atenuarse mediante la creación de asociaciones regionales y la inversión en iniciativas de salud de la cuenca. Una empresa de bienes de consumo puso en marcha un plan de gestión inteligente del agua en Colombia, que dio lugar a la construcción de 10 sistemas de reutilización del agua, permitió la reforestación de 160 zonas y creó 27 grupos de participación en la comunidad local que forman a los agricultores sobre la resiliencia climática en 25 cuencas fluviales.¹¹

ACCIONES PRELIMINARES

Adoptar medidas y definiciones

estandarizadas: Las empresas utilizan diferentes definiciones y límites en el ámbito aplicación para la elaboración de informes sobre el uso del agua y la información sobre aguas residuales, lo que dificulta la comparación y la obtención de datos de referencia.

Incorporar la administración

responsable del agua en las evaluaciones sobre importancia

relativa: Evaluar los riesgos, las oportunidades y los impactos asociados con el agua en todas sus instalaciones y proveedores para fundamentar las estrategias.

RECURSOS CLAVE

» CEO Water Mandate

» AQUASTAT

» Aqueduct Alliance

» Pacific Institute

» Instituto Internacional para el Desarrollo Sostenible

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN*



Comprender la integración

El avance hacia un impacto neto positivo en el agua exige una supervisión y una gestión avanzadas del agua como recurso para las empresas, los socios y las comunidades. Buscar eficiencias operativas para reducir la extracción, pero también identificar oportunidades para proteger el acceso y la calidad allí donde la empresa tenga un impacto en las fuentes de agua, depende de información basada en datos. Los avances en las tecnologías que permiten flujos de datos en tiempo real, como «Internet de las cosas» (IoT), la inteligencia artificial (IA) y la cartografía geoespacial, pueden ayudar a las empresas a reducir su impacto en el agua, aumentando al mismo tiempo la rentabilidad. Optimizar la supervisión de la calidad del agua mediante tecnologías inteligentes de gestión del agua puede suponer un ahorro para una empresa de servicios públicos estándar de hasta 600 millones USD al año, o el 70% de los costes del control de la calidad.¹²

Ejemplos ilustrativos de la integración

FUGAS

Mediante la combinación de sensores en las tuberías de agua con herramientas de gestión en tiempo real, como mandos de regulación de la velocidad (para controlar la presión), las empresas pueden automatizar la reducción de la presión y reducir considerablemente las pérdidas de agua derivadas de fugas. Una reducción de la presión de solo el 20% puede reducir las fugas en un 30%.¹³

ESTRÉS HÍDRICO Y RIESGO

El mapeo de las zonas de riesgo hídrico y de los desafíos en materia de agua a nivel local ayuda a priorizar de manera eficaz las iniciativas de administración responsable y acceso al agua. Tyson Foods utiliza Aqeduct, una herramienta de código abierto del Instituto de Recursos Mundiales. La empresa utiliza esta herramienta para introducir datos en su proceso de priorización de las instalaciones, que determina el nivel de necesidad de planes y objetivos de administración responsable del agua del emplazamiento. Estos datos también sientan las bases para comprometerse más allá de los límites empresa, ya que responden a los desafíos compartidos del agua en las cuencas donde Tyson Foods opera y se abastece.¹⁴

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Operaciones

El camino hacia la integración

Las empresas deben evaluar su capacidad para integrar tecnologías digitales y soluciones inteligentes en las estrategias y los sistemas de gestión del agua. Mediante la interacción con socios tecnológicos y proveedores de servicios externos, las empresas pueden lograr:

Automatización de la medición y acción predictiva

Aprovechamiento de las herramientas digitales para la supervisión automática del uso del agua y los impactos, avanzando hacia ajustes y acciones en tiempo real, como cambiar la presión de las tuberías o alertar a los equipos de reparación para evitar fugas.

Optimización de la eficiencia hídrica y mantenimiento de la calidad

Mantener el agua en uso, ya sea en operaciones o restaurando la calidad después de su uso para devolverla a las fuentes de agua locales.

Previsión de acciones específicas

Recopilación de datos operativos y geográficos precisos sobre el agua para fundamentar las evaluaciones de riesgos y la elaboración de modelos en relación con el establecimiento de prioridades y la asignación de capital.

14 000
MILLO-
NES USD

El Banco Mundial estima en unos 14 000 millones USD al año el coste para las empresas de suministro de agua que se pierde antes de llegar al consumidor

25 600
MILLO-
NES USD

Se espera que el mercado de la gestión inteligente del agua alcance la cifra de 25 600 millones USD para 2025

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría integrarse la tecnología de gestión inteligente en los sistemas de gestión del agua?

Se pueden utilizar soluciones inteligentes de gestión del agua para supervisar las

condiciones y detectar anomalías en la extracción y el consumo de agua, como una caída de la presión en las tuberías debido a una fuga o la detección de contaminantes o bacterias en el agua. El diseño de sistemas para supervisar estos datos y reaccionar en tiempo real puede ayudar significativamente a reducir la pérdida de agua o evitar el vertido de agua contaminada al medioambiente.

Estas soluciones dependen de tecnologías digitales como sensores e IoT. Para que las empresas puedan aprovecharlos, deben diseñar sistemas estratégicos para nuevos procesos de recopilación y almacenamiento de datos con el fin de gestionar los crecientes volúmenes de datos. Se pueden utilizar herramientas basadas en analítica e inteligencia artificial para maximizar el impacto al facilitar información práctica y, en última instancia, avanzar hacia la predicción y la acción automatizada.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría racionalizar los flujos de datos con los proveedores de servicios y los sistemas estratégicos de gestión del agua?

Las empresas pueden contar con proveedores de servicios para la gestión de actividades como el reciclaje y el tratamiento del agua. Crear flujos de datos entre los procesos internos y los proveedores de servicios es importante tanto para la elaboración de informes como para la toma de decisiones.

La integración de los datos sobre el agua con estos socios externos de la gestión del agua proporciona información sobre el volumen de agua tratada, los contaminantes presentes antes del tratamiento, así como el volumen y la calidad del agua después del tratamiento. Esta información puede ayudar a identificar oportunidades para la reutilización del agua en todas las operaciones, pero también pone de relieve las oportunidades para cambiar los procesos de producción o el diseño de los productos con el fin de reducir o eliminar subproductos contaminantes.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría facilitar la evaluación de proveedores y fomentar la mejora de las prácticas de suministro de agua?

Las nuevas herramientas de gestión de la cadena de suministro permiten una interacción más ágil con los proveedores para aliviar la carga de la evaluación, y además permiten a las empresas compartir las mejores prácticas con sus proveedores.

Por ejemplo, Nestlé trabajó con el Instituto de Informática del Agua de la Universidad LUMS de Pakistán en el desarrollo de un sensor inteligente y eficaz para los agricultores de su cadena de suministro. Como complemento del dispositivo, crearon un programa de software gratuito que se puede compartir para facilitar a los agricultores actualizaciones sobre el riego en tiempo real directamente en sus dispositivos inteligentes.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría elaborar un panorama general de los retos y oportunidades locales en materia de agua?

El uso de tecnologías de mapeo, junto con sus propios datos de uso del agua, puede ayudar a identificar áreas en las que las operaciones tienen un impacto desmesurado sobre la disponibilidad local de agua (por ejemplo, en cuencas sometidas a estrés hídrico) y le permite dar prioridad a esfuerzos específicos de reducción y reposición.

Del mismo modo, conocer dónde operan sus proveedores puede motivar su estrategia de gestión de proveedores, como, por ejemplo, aumentar la frecuencia de las auditorías para los proveedores que operan en regiones sometidas a estrés hídrico.

KDD4

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

1 Global Business Leaders Unite for Water Resilience, UN Global Compact, 2020

2 Corporate water use, The Nature Conservancy

3 CDP Global Water Report 2019

4 AQUASTAT - FAO's Global Information System on Water and Agriculture, UN Food and Agriculture Organisation

5 Water Footprint Network

6 AQUASTAT, UN FAO

7 Water, Novartis

8 2025 Water Action Strategy, Levi Strauss & Co.

9 Intel pledges ambitious water-use goal by 2030: To go "net-positive", Fortune, 2020

10 Sustainable Investing: Revolutions in Theory and Practice, Cary Krosinsky, Sophie Purdom, 2016

11 CEO Water Mandate

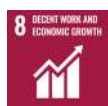
12 Water 20/20: Bringing Smart Water Meter Networks Into Focus, Sensus, 2012

13 Digital technologies ready to impact water industry efficiency, Waste and Water Treatment, 2019

14 How Tyson Foods Uses Aqueduct, World Resources Institute

REFERENCIA EMPRESARIAL

EL 100% DE LOS EMPLEADOS/AS DE TODA LA ORGANIZACIÓN PERCIBE UN SALARIO DIGNO

IMPACTO EN
LOS ODS1, 2, 3, 4, 5,
10, 13

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

☒ Operaciones ☐ Productos y servicios ☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

Esta referencia empresarial insta a las empresas a pagar a todos sus empleados, independientemente de su situación laboral, un salario digno. Esto se define como sigue: «la remuneración suficiente recibida por un trabajador por una semana laboral estándar en un lugar particular para proporcionar un nivel de vida decente para el trabajador y las personas a su cargo. Los elementos de un nivel de vida digno incluyen alimentos, agua, vivienda, educación, asistencia médica, transporte, vestimenta y otras necesidades esenciales, incluida la provisión para eventos inesperados».¹

La consecución de este objetivo requiere que las empresas desarrollen e incorporen los diferentes elementos de una política de remuneración justa. Todos los departamentos de la empresa deben participar para garantizar la coherencia en la aplicación de la estrategia.

El salario digno respalda varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el Objetivo 1 «Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo» y el Objetivo 8 «Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos». Los salarios son una de las condiciones de trabajo más importantes y un tema principal de la negociación colectiva.

Los gobiernos desempeñan un papel importante en la fijación de salarios y en el apoyo a los mecanismos de fijación de salarios a escala sectorial. Más de 170 países tienen uno o más salarios mínimos establecidos por ley o convenios colectivos vinculantes. Sin embargo, en muchos países, las empresas deben ir más allá de la legislación existente sobre salarios, dado que los salarios mínimos no siempre permiten vivir dignamente. Las empresas pueden garantizar que todos sus empleados/as, independientemente de sus acuerdos contractuales, perciban los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades y las de las personas a su cargo, elevando los niveles de salud y bienestar. Las empresas deben esforzarse por alcanzar esta referencia empresarial de aquí a 2030, de conformidad con la Agenda 2030.

El ámbito de aplicación de esta ambición incluye a los empleados y contratistas que trabajan directamente para la empresa. Sin embargo, la ambición debe ampliarse progresivamente a un compromiso de remuneración justa para todos los trabajadores/as del conjunto de la cadena de suministro de una empresa. Esto exigirá que las empresas adopten o mejoren sus prácticas de compra y se comprometan con los grupos de interés pertinentes, incluidos los competidores de la industria, los proveedores, los gobiernos, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones internacionales, los inversores y las organizaciones de la sociedad civil. Arraigar el trabajo a nivel local será fundamental para el éxito.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN EL SALARIO DIGNO

Más de 6 000 empleadores en el Reino Unido han sido acreditados y certificados por la Living Wage Foundation por pagar un salario digno. Estos importantes empleadores y proveedores de servicios se unen públicamente al movimiento independiente de organizaciones, empresas y personas que luchan por un salario que sea suficiente para vivir y que también concede acreditación por ello.

ACT (Action, Collaboration, Transformation) es un acuerdo pionero entre marcas internacionales, minoristas y sindicatos para transformar la industria de la confección, textil y del calzado y lograr salarios dignos para los/as trabajadores/as a través de la negociación colectiva a nivel sectorial vinculada a las prácticas de compra. ACT es una colaboración de 20 empresas internacionales que representan una amplia gama de firmas y marcas e IndustriALL Global Union, que representa a trabajadores/as del sector de la confección, textil y el calzado de todo el mundo.

19% de todos los/as trabajadores/as del mundo no ganan lo suficiente para salir de la pobreza²

-3,7% de disminución en el salario semanal medio en Estados Unidos entre los/as trabajadores/as con los salarios más bajos desde 2000³

19% de los encuestados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas trabajan para conseguir salarios dignos en todas sus operaciones⁴

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

INDITEX

ha asumido el compromiso de facilitar la provisión de un salario digno a los/as trabajadores/as de las fábricas en su cadena de suministro. En 2019, la empresa lanzó su estrategia «Trabajador en el centro 2019-2022». Esta se basa en la premisa de conocer y dar respuesta a las necesidades de los/as trabajadores/as de la cadena de suministro, sus familias y las comunidades donde viven para fomentar el trabajo decente y los entornos productivos sostenibles.

El salario digno es una de las áreas de impacto prioritarias identificadas en esta estrategia y se desarrolla en cuatro líneas de trabajo:

- Promover y facilitar la negociación colectiva.
- Aplicar de forma eficaz prácticas de compra responsables.
- Aumentar la producción de sistemas y métodos de organización.
- Mejorar los sistemas de gestión y la digitalización de los salarios.

Inditex es miembro activo de ACT (Action, Collaboration, Transformation) para conseguir salarios dignos.

L'ORÉAL

En 2020, el Grupo L'ORÉAL asumió dos compromisos respecto a los salarios dignos:

- 1) En su Política de Derechos Humanos del Grupo, L'ORÉAL se compromete a pagar a todos sus empleados/as al menos un salario digno que cubra sus necesidades básicas y calculado en consonancia con las mejores prácticas lo antes posible.
- 2) En el programa L'ORÉAL for the Future, L'ORÉAL se compromete a que, de aquí a 2030, el 100% de los/as empleados/as de sus proveedores estratégicos reciban al menos un salario digno que cubra sus necesidades básicas y las de las personas a su cargo, calculado en consonancia con las mejores prácticas.

L'ORÉAL ha establecido alianzas con expertos, incluida la Fair Wage Network, una organización

independiente que ofrece una base de datos completa y actualizada que se utiliza para definir, crear y aplicar una estrategia de salarios dignos.

L'ORÉAL tiene en cuenta diversos factores, como la tasa de fertilidad local y el número promedio de ingresos por hogar para calcular el salario digno.

La estrategia de salario digno complementa los programas existentes «Share & Care» (Compartir y cuidar) de L'ORÉAL, que ofrecen a los/as empleados/as de todo el mundo un conjunto de prestaciones sociales, incluidos permisos de maternidad y paternidad, acceso a tratamientos médicos reembolsados y seguro de discapacidad.

L'ORÉAL tiene previsto contratar a sus proveedores estratégicos como parte de su «empresa extendida» para implementar un salario digno para sus empleados/as y otros pilares de su estrategia de compras sostenibles (auditorías sociales, medioambiente, abastecimiento inclusivo).

La aplicación de una estrategia de salario digno en todo el mundo es un reto, y L'ORÉAL está utilizando su influencia para que otras empresas y grupos de interés se embarquen en este viaje, por ejemplo a través de plataformas colaborativas como Business For Inclusive Growth (B4IG).

SCHNEIDER ELECTRIC

De acuerdo con su Política de derechos humanos y Principios de responsabilidad, Schneider Electric considera que percibir un salario digno es un derecho humano fundamental. Schneider se compromete a pagar a los/as empleados/as de los rangos salariales inferiores el salario digno o superior para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. El Grupo considera como necesidades básicas la alimentación, la vivienda, el saneamiento, la educación, la asistencia sanitaria y los ingresos discrecionales para un determinado nivel de vida local.

En 2018, Schneider comenzó a trabajar con un asesor independiente—Business for Social Responsibility (BSR)— para poner en marcha un compromiso de salario digno. Schneider Electric ha iniciado un proceso global para analizar los

niveles salariales y las prácticas de empleo frente a los niveles de salario digno locales establecidos por BSR. Hasta la fecha, el análisis ha abarcado 63 países, alcanzando el 99% de la huella de Schneider. Esta asociación y proceso continuarán y ampliarán progresivamente su ámbito de aplicación a la red de proveedores de Schneider.

UNILEVER

en 2014 estableció el objetivo de crear una forma estructurada para definir y evaluar el modo en que los elementos de sus paquetes de remuneración ofrecen a todos los empleados una remuneración transparente, justa, coherente y explicable. A finales de 2019, Unilever estaba pagando el salario digno o superior en la mayoría de los lugares y trabajando activamente en un pequeño número de cuestiones pendientes en zonas con regímenes salariales complejos.

El resultado fue un Marco de Remuneración Justa y el compromiso de pagar un salario digno que ofrezca a sus empleados/as lo suficiente para «cubrir las necesidades básicas de las personas a su cargo, como alimentos, vivienda, educación y asistencia sanitaria, así como algunos ingresos discrecionales.»

Desde 2015, Unilever ha trabajado estrechamente con la Fair Wage Network como fuente externa objetiva del valor del salario digno para cada uno de los países donde cuenta con empleados/as. Unilever utiliza estos umbrales para evaluar si la remuneración fija pagada a todos los/as empleados/as directos/as a tiempo completo (incluidos los/as empleados/as de fábrica y no de fábrica) en cada país está cumpliendo el nivel de salario digno.

Unilever también promueve los salarios justos en toda la cadena de valor introduciendo evaluaciones de salario justo en su Política de Abastecimiento Responsable, identificando los casos en los que no se pagan salarios justos. Alcanzar un salario digno es actualmente una referencia empresarial de buenas prácticas de la Política de Abastecimiento Responsable en la que se espera que trabajen los proveedores.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las escalas salariales suelen fijarse en los convenios colectivos. Se determinan en consulta con los/as trabajadores/as o sus representantes a través de la negociación colectiva. Unas prácticas de negociación colectiva sólidas garantizan que empleadores y trabajadores/as participen en condiciones de igualdad en las negociaciones y que el resultado sea justo y equitativo. Permite a ambas partes negociar una relación laboral justa, incluido un salario justo. La negociación colectiva puede tener lugar a escala de empresa o de sector.

En principio, los niveles salariales establecidos en los convenios colectivos se sitúan al nivel de un salario digno o por encima, lo que permite a los/as empleados/as cubiertos/as costearse al menos las necesidades básicas. Pero es posible que la negociación colectiva sea demasiado débil, por ejemplo, porque los/as trabajadores/as no estén lo suficientemente organizados/as como para manifestar sus opiniones en la mesa de negociación. Esto puede dar lugar a que los niveles salariales establecidos en los convenios colectivos sean demasiado bajos para considerarse un salario digno.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial (implementar un salario digno para los/as empleados/as en toda la organización de aquí a 2030) debe evaluarse calculando la brecha entre los salarios actuales y los salarios dignos para cada región en la que usted realice operaciones comerciales. Varias organizaciones publican los valores estimados de un salario digno, o los umbrales de un salario digno, por región, utilizando sus propias metodologías.⁵ En muchas regiones, estos umbrales de salario digno son superiores al salario mínimo legal o al salario en el umbral de pobreza. La consecución de la referencia empresarial formará parte de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos de los/as trabajadores/as y contribuirá a unas prioridades de trabajo digno, de conformidad con las normas laborales internacionales de la OIT.⁶

Estar empleado no impide vivir en la pobreza. En 2019, más de 630 millones de trabajadores/as en todo el mundo (casi uno de cada cinco de todos/as los/as empleados/as) no ganaban lo suficiente para que ellos/as y sus familias pudieran salir de la pobreza extrema o moderada.⁷ Las empresas que no hayan establecido objetivos y metas cuantificables y delimitados en el tiempo para pagar un salario digno a todos/as los/as empleados/as de aquí a 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Para obtener más información sobre cómo determinar un salario digno, consulte el complemento de salario digno.

Valor empresarial

Comprometerse a ser un empleador que paga salarios dignos contribuye a una fuerza laboral más feliz, saludable y productiva, reduce los costes de rotación y aborda las inquietudes de consumidores, clientes, inversores y accionistas sobre el respeto de la empresa a los derechos de los/as trabajadores/as.

Una empresa observó que durante el primer año en que garantizó un salario digno para su personal subcontratado, la rotación del personal de limpieza descendió del 44 al 27%. El absentismo también se redujo un 10%.⁸ Según un estudio de 800 empresas que acreditan el pago de salarios dignos en el Reino Unido realizado por la Living Wage Foundation y Cardiff Business School, los salarios dignos pueden generar una fuerza laboral más productiva: El 57% de las empresas afirmó que el compromiso y la motivación de sus empleados aumentó; el 86% percibió que la reputación de la empresa mejoró; el 64% opinó que este aspecto diferenciaba a su organización de otras del sector.⁹

RECURSOS CLAVE

» Organización Internacional del Trabajo

» The Anker Methodology

» IDH

» The Global Living Wage Coalition

» Oxfam

» The Fair Wage Network

» BSR

» Iniciativa de Comercio Ético

» ACT

» Ergon Associates

» Wage Indicator Foundation

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE IMPACTO SECTORIAL

Comercio minorista: Según IndustriALL, más del 90% de los/as trabajadores/as de la industria textil no tiene posibilidad de negociar sus salarios o condiciones laborales.¹⁰ Tradicionalmente la industria textil se ha caracterizado por pagar salarios bajos y por unas condiciones de trabajo deficientes. Será necesario un cambio fundamental basado en un esfuerzo de colaboración a escala de toda la industria por parte de todos los grupos de interés, con el fin de brindar amparo a los/as trabajadores/as frente a salarios de pobreza y horarios de trabajo muy severos.

Hostelería: La hostelería y el turismo representan 330 millones de puestos de trabajo, uno de cada 10 en el mundo.¹¹ La industria cuenta con la proporción más elevada de empleos que reciben el salario mínimo de cualquier sector, alrededor del 30% del total.¹² Dado que el salario mínimo no siempre permite un nivel de vida digno, la implementación de un salario digno, prestaciones y otras protecciones de los/as trabajadores/as en la hostelería tendría un impacto significativo.

ACCIONES PRELIMINARES

Desarrollar una estrategia general en materia de salarios

Justos: La referencia empresarial de salario digno es una parte de la política de remuneración de una empresa. Una política de remuneración justa abarca dimensiones de sostenibilidad habituales como el salario digno y la igualdad de retribución, pero es mucho más completa e incluye otras prácticas salariales e indicadores de sistemas de remuneración. Por ejemplo, los salarios deben adaptarse a los indicadores económicos y sociales, pagarse de manera regular y formal en su totalidad, los/as trabajadores/as están plenamente informados/as de su salario, el salario evoluciona proporcionalmente conforme a las ventas de la empresa y el incremento de los beneficios, y los salarios aumentan conforme a los cambios en la intensidad del trabajo, los contenidos tecnológicos y la evolución de las capacidades y tareas de la fuerza laboral.¹³

Llevar a cabo la diligencia debida en todas sus

operaciones directas e indirectas: Como parte de la responsabilidad de la empresa de proteger y respetar los derechos humanos descrita en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas, la pobreza laboral causada por los bajos salarios en el lugar de trabajo y en las cadenas de suministro debe reflejarse en los enfoques empresariales de debida diligencia en materia de derechos humanos.¹⁴

Participar en el proceso de diálogo social: La consecución de este objetivo requiere una evaluación sistemática y un diálogo social sólido sobre el nivel de los salarios pagados en todos los lugares en los que opera una empresa, exigiendo que los salarios se fijen al nivel o por encima de la referencia empresarial de salario digno.

Conocer el impacto de la gestión de la cadena de

suministro en los salarios: Puede que para una empresa resulte difícil garantizar el pago de salarios dignos en cadenas de suministro internacionales por varios motivos. En muchos casos no se trata del empleador legal, sino del proveedor de primer o segundo nivel. No obstante, las prácticas de abastecimiento entre los compradores y los proveedores influyen en los salarios y las condiciones de trabajo.¹⁵ Los compradores pueden ejercer presión sobre los proveedores en términos de plazos, precios, especificaciones técnicas y entrega, lo que repercute directamente en la capacidad de los proveedores para ofrecer salarios y condiciones de trabajo dignos. Es importante conocer mejor cómo los precios de compra se relacionan con los salarios. La acción colaborativa a nivel de la industria y el compromiso y la colaboración de los principales grupos de interés son esenciales para generar influencia a escala nacional y garantizar un salario digno para todos/as los/as trabajadores/as.

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

Esta sección ofrece orientación direccional sobre cómo puede diseñar sus sistemas tecnológicos para apoyar la integración de una metodología y un cálculo del salario digno en su estrategia salarial corporativa. Una empresa debe adoptar una serie de medidas esenciales para lograrlo, desde la identificación de una definición y una metodología de cálculo hasta el desarrollo del apoyo de la dirección y la aprobación del presupuesto. Además, las empresas deben procurar programar el nuevo umbral, basado en una metodología de cálculo definida, en un software estratégico de Recursos Humanos y de planificación de recursos para garantizar que las decisiones sobre salarios de los/as empleados/as en todas las funciones y los mercados estén fundamentadas teniendo en cuenta los salarios dignos.

Mediante el uso de tecnologías como la analítica y el aprendizaje automático, las empresas no solo pueden integrar la referencia empresarial de salario digno en las estrategias salariales, sino que también pueden automatizar el cálculo basado en los cambiantes datos macroeconómicos (por ejemplo, el coste de la vida) y las evaluaciones del cumplimiento normativo en toda la empresa. La optimización de estos procesos contribuye a la implementación de la referencia empresarial y propicia la responsabilidad respecto al cumplimiento y el avance.

El camino hacia la integración

Mediante la interacción con socios tecnológicos, las empresas pueden diseñar sistemas que hagan que el salario digno forme parte de los procesos que sustentan las estructuras salariales corporativas. Al hacerlo, usted debe aspirar a:

Sistemas de remuneración dinámicos

reorganización de los sistemas de remuneración de RR. HH. que pasen de las revisiones de salarios estáticos a sistemas de fijación de salarios periódicos y dinámicos para toda la fuerza laboral.

Información útil

aprovechar las herramientas analíticas para ofrecer perspectivas rápidas del avance hacia el salario digno en todas las funciones y zonas geográficas, con el fin de fundamentar la toma de decisiones.

Implicación y concienciación de los/as empleados/as

desarrollar procesos para la comunicación sobre el compromiso con un salario digno con el personal y los grupos de interés externos para alcanzar una cobertura global y que no se realice ninguna nueva contratación por debajo del salario digno.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Recursos Humanos

Ejemplos ilustrativos de la integración**RACIONALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Una vez que se selecciona una metodología de cálculo para definir la referencia empresarial de salario digno para las diferentes áreas de operación de la empresa, se requiere una evaluación de todos los niveles salariales a nivel mundial para todos los/as empleados/as directos/as con el fin de identificar cuántos miembros de su personal reciben un salario digno o superior. Esto significa identificar a todos sus empleados/as y sus niveles salariales actuales para todos los tipos de contratos (niveles salariales actuales de los/as empleados/as a tiempo completo, trabajadores/as a tiempo parcial y temporales, empleados/as de contratistas que trabajan en las instalaciones de la empresa, etc.). Esto incluirá consultas con diferentes unidades a escala nacional y puede iniciarse mediante una encuesta. Será necesario decidir cómo se definen y calculan los niveles salariales, por ejemplo, si el cálculo tiene en cuenta prestaciones no obligatorias, como prestaciones de salud extendidas que el empleador puede ofrecer, bonificaciones o pagos en especie.

Las empresas pueden aprovechar la funcionalidad inteligente de los sistemas de Recursos Humanos. Programar el cálculo y el umbral del salario digno en estas herramientas permite realizar evaluaciones eficientes que fundamentan una toma de decisiones con un mayor impacto cuando una empresa pretenda asegurar la transición para cualquier empleado/a que actualmente no tenga un salario digno.

AUTOMATIZAR LA REVISIÓN Y LAS ACTUALIZACIONES

Puesto que el cálculo del salario digno se basa en indicadores cambiantes en los diferentes mercados, como el coste de vida regional, los impuestos, el coste y la disponibilidad de los servicios públicos, resulta esencial para las empresas establecer procesos de supervisión y actualización de los niveles salariales dignos que reflejen estos cambios. Las empresas deben diseñar sistemas para aprovechar las herramientas digitales como el aprendizaje automático, que puede automatizar los flujos de datos para estos indicadores, con el fin de realizar estas actualizaciones de forma regular y fiable.

8%

de 200 marcas revisadas por el Índice de Transparencia de Fashion Revolution informan sobre cualquier avance conseguido anualmente hacia salarios dignos¹⁸

* Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

- ★ Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

REFERENCIA EMPRESARIAL

INSUMOS 100% SOSTENIBLES DE MATERIALES RENOVABLES, RECICLABLES O REUTILIZABLES



IMPACTO EN LOS ODS

6, 9, 11, 13, 14, 15, 17

CALENDARIO 2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

☒ Operaciones ☒ Productos y servicios ☐ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

Esta referencia empresarial ayuda a integrar prácticas de economía circular en la selección de materiales y el diseño de productos. Se aplica específicamente al diseño de productos y envases, garantizando que estos materiales y materias primas sean 100% sostenibles de conformidad con las normas medioambientales y sociales más estrictas posibles, en el ámbito de aplicación de operaciones y productos y servicios de la empresa. El objetivo es diseñar con vistas a un uso continuo de los materiales para que la actividad económica se desvincule de la extracción de recursos. Esta referencia se atiene al calendario de 2030 establecido en el ODS 12: Producción y consumo responsables.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en relación con la referencia empresarial (porcentaje de insumos sostenibles de aquí a 2030) se puede evaluar de conformidad con las metas identificadas en el ODS 12 y con las orientaciones del Grupo Asesor sobre Sostenibilidad de la Cadena de Suministro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Las empresas deben esforzarse por realizar avances en el diseño de sus productos a través de canales que incluyan la eficiencia de los recursos, el reciclaje de materiales, la identificación y selección de los insumos más renovables posible y, cuando sea factible, la certificación de estos resultados con los principales programas de certificación de terceros. Las empresas que no hayan establecido objetivos en consonancia con la consecución de insumos 100% sostenibles de aquí a 2030 de conformidad con la Agenda 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Valor empresarial

Los modelos circulares son especialmente atractivos por el valor en juego para la empresa: por ejemplo, el cambio a insumos circulares en la industria de la moda ofrece una oportunidad de entre 30 y 90 000 millones USD (entre el 3 y el 8% del EBITDA) para 2030.¹ En algunos casos, las empresas pueden reducir los costes de adquisición sustituyendo los materiales tradicionales por alternativas renovables. Una empresa internacional de muebles utiliza paja de arroz, un subproducto de producción, como insumo material, lo que reduce la quema de esta fibra que de otro modo se consideraría como un residuo y reduce la contaminación atmosférica y los costes de producción.² El diseño de insumos sostenibles también puede estimular la innovación de productos que impulsa el crecimiento: una empresa de carne de origen vegetal fue valorada recientemente en 4 000 millones USD, lo que refleja el creciente interés del mercado por las proteínas alternativas.³

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS INSUMOS SOSTENIBLES

La trayectoria del uso anual de recursos a nivel mundial está en vías de superar los recursos disponibles del planeta en más de tres veces cada año para 2050.⁴ El diseño de los productos suele tender a los materiales de un solo uso: El 40% de todos los plásticos a nivel mundial se utilizan para envases de un solo uso.⁵ Sin embargo, trabajar a favor de esta referencia empresarial ofrece una oportunidad de transformación para avanzar hacia una economía circular (EC) que beneficie a los consumidores, los inversores y el planeta. Accenture ha evaluado que los modelos empresariales circulares podrían revelar un valor de 4 500 billones USD para 2030.⁶ La Ellen MacArthur Foundation (EMF) reúne a empresas, innovadores, ciudades y gobiernos, universidades y líderes de opinión en torno a temas relacionados con la economía circular. Cuenta con más de 130 empresas como miembros.

9%

solo el 9% de los 92 800 millones de toneladas de minerales, combustibles fósiles, metales y biomasa que se incorporan a la economía anualmente se reutilizan de alguna manera⁷

90%

del impacto medioambiental del producto promedio procede de la extracción y el refinado de insumos de materiales⁸

600 000 MILLO- NES EUR

podrían ahorrar las empresas de la Unión en recursos primarios para 2030 mediante la transición hacia una economía circular⁹

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

IKEA

se ha propuesto como misión convertirse en una empresa 100% circular para 2030, comprometiéndose a diseñar todos sus productos utilizando únicamente materiales renovables o reciclados. También aspira a erradicar los plásticos de un solo uso para finales de 2020.¹⁰

SCHNEIDER ELECTRIC

se ha fijado el objetivo de que todos los productos nuevos sean «diseñados de forma ecológica»: creados para ser fácilmente reparados, mejorados y desmontados al final de su vida útil. Proporciona perfiles de productos para que los clientes puedan conocer la huella de carbono del producto, en los que también se incluyen instrucciones para el final de su vida útil.¹¹

MATTEL

anunció recientemente un nuevo objetivo de plásticos 100% reciclados, reciclables o biológicos en los productos y envases para 2030. Trabajan con el Forest Stewardship Council para obtener insumos de papel y madera; actualmente, el 93% de sus productos y envases cuentan con la certificación FSC y en 2020 lanzarán su primer producto de origen 100% sostenible fabricado con plástico de caña de azúcar.¹²

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Electrónica: En todo el mundo se generan 53,6 millones de toneladas métricas de residuos electrónicos, cifra que ha aumentado un 21% en los últimos 5 años¹³. Esto es perjudicial para el medioambiente y la salud humana: cada año se encuentran un total de 50 toneladas de mercurio y 71 miles de toneladas de plástico con pirorretardantes bromados (BFR) en flujos indocumentados de residuos electrónicos a nivel mundial, que se liberan al medioambiente y a los que se exponen los/as trabajadores/as. Diseñar para limitar los residuos en la industria electrónica, junto con cadenas de suministro de circuito cerrado de materiales y reducción de materiales vírgenes son algunas formas de lograr esta referencia empresarial para la industria.

Comercio minorista y moda: El 87% del material utilizado en la producción de prendas de vestir se envía a vertedero o se incinera después del uso final; menos del 1% se recicla para fabricar ropa nueva.¹⁴ Las prácticas actuales de la industria favorecen las mezclas de materiales y los productos químicos, lo que dificulta la conservación del valor del material. Los productos diseñados con insumos sostenibles, la elección de insumos de fibra con menor impacto ambiental y la recuperación de la ropa usada son algunas de las formas en que la moda puede integrar las prácticas de EC en sus empresas.

Bienes de consumo: Los envases de plástico de un solo uso representan aproximadamente la mitad de los residuos plásticos en el mundo.¹⁵ Los envases son un área que plantea grandes oportunidades para que las empresas de bienes de consumo introduzcan la circularidad; los envases deben diseñarse para ser recuperables y reciclables. El 63% de los encuestados del CDP afirmaron invertir en tecnologías circulares como la despolimerización, que puede descomponer fibras terminadas en materias primas para su reutilización.¹⁶

ACCIONES PRELIMINARES

Evaluar los procesos de diseño: Las metodologías de diseño de los productos deben reexaminarse para incorporar insumos de materiales circulares. La especificación de los materiales puede adaptarse a insumos más sostenibles para las categorías de productos existentes y nuevos.

Evaluación del ciclo de vida para determinar el impacto medioambiental: Llevar a cabo una evaluación del ciclo de vida para evaluar el impacto

medioambiental de los insumos de materiales durante todo su ciclo de vida, incluido el impacto climático, la facilidad de reciclado y el potencial de renovación del material. Identificar posibles alternativas para los insumos de materiales sin posibilidad de reutilización o reciclado.

Determinar el alcance: Evalúe su cadena de suministro en busca de oportunidades para crear circuitos de materiales para reciclar y reutilizar material virgen. Los materiales resultantes podrían venderse externamente o reintegrarse en el negocio existente.

RECURSOS CLAVE

- » [The Circular Economy Handbook](#)
- » [Ellen MacArthur Foundation](#)
- » [Platform for Accelerating the Circular Economy](#)
- » [Instituto de Recursos Mundiales](#)
- » [Circular Design Guide](#)

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

Para desvincular el crecimiento económico del uso de los recursos y pasar a una economía circular, las empresas deben integrar la sostenibilidad como parte esencial del diseño de los productos. Para la mayoría, las consideraciones principales a la hora de desarrollar productos y envases siguen siendo la productividad y la rentabilidad. Sin embargo, ante las crecientes presiones de los/as consumidores/as y las políticas sobre temas como los plásticos de un solo uso, y a medida que un mayor número de empresas reconoce la oportunidad en los modelos de negocio circulares, se ha producido una campaña para conocer los impactos a lo largo del ciclo de vida de un producto, desde la extracción de materias primas hasta el final de su vida útil. Dado que estas consideraciones se integran en los principales sistemas de diseño de productos y gestión de materiales, aprovechando las herramientas basadas en las metodologías de análisis del ciclo de vida (ACV), las empresas pueden establecer pautas sobre productos y envases, fomentar la innovación e influir en los proveedores.

El camino hacia la integración

Para avanzar hacia insumos 100% sostenibles, las empresas deben trabajar en el diseño de sistemas centrados en:

Incorporar los principios de la economía circular en el proceso de evaluación de los productos

Integrar herramientas para comprender la circularidad y la sostenibilidad de los productos.

Definir directrices y objetivos para productos individuales y para la cartera en su conjunto

Actualizar la estrategia de abastecimiento y directrices para los materiales utilizados en productos y envases.

Ganar visibilidad sobre los proveedores y las materias primas

Desarrollar métodos para evaluar y supervisar el cumplimiento de los proveedores en materia de políticas de abastecimiento de materiales sostenibles.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Diseño

Ejemplos ilustrativos de la integración**EVALUACIÓN DE LOS PRODUCTOS**

Existen múltiples soluciones en el mercado cuyo objetivo consiste en apoyar el diseño circular de los productos, incluido el software de ACV gratuito.¹⁷ Evaluar la reciclabilidad de los productos puede resultar especialmente difícil para algunas industrias debido a las complicaciones de los atributos, como las mezclas de materiales. Diseñar sistemas estratégicos para integrar herramientas sofisticadas en la evaluación de los productos impulsará decisiones con un mayor impacto para carteras de productos sostenibles. Los expertos en economía circular de la Ellen Macarthur Foundation desarrollaron la herramienta Indicador de Circularidad del Materiales (MCI) en colaboración con Granta Design, que mide el nivel de reparación de los flujos de material de un producto y puede integrarse en la cartera de productos e incluso a nivel de empresa.¹⁸

SELECCIÓN DE LOS MATERIALES

Sustituir las materias primas vírgenes y no sostenibles requiere la integración de principios de economía circular en los procesos de abastecimiento y gestión de proveedores. Google está creando una herramienta, en colaboración con la marca de moda Stella McCartney y World Wildlife Fund (WWF), que utiliza analítica de datos y aprendizaje automático en Google Cloud para ofrecer a las marcas una visión más completa de su cadena de suministro, especialmente a nivel de producción de materias primas. Mediante la combinación de herramientas digitales de Google con el conocimiento experto del sector respectivo de sus socios y sobre sostenibilidad, la ambición es crear una plataforma de toma de decisiones con datos valiosos, que aporte visibilidad a las cadenas de suministro.¹⁹

39%

de las empresas consideran que toman medidas para desarrollar productos y servicios que contribuyen a los ODS²⁰

2-3 000
MILLONES
USD

oportunidad de valor de las mejores prácticas en el diseño de envases con objetivos de uso final sostenible en todas las empresas de la OCDE

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría promover insumos sostenibles en el mapeo de materiales y el diseño de productos?

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

Existen varios métodos bien conocidos para garantizar una cadena de suministro que incluya insumos sostenibles. Los ACV, el análisis de riesgos del suministro y la evaluación del impacto ambiental por producto son procesos que utilizan datos básicos para ayudar a comprender y seleccionar los materiales de los productos y ayudar en la planificación del diseño de los productos.

Las empresas pueden empezar evaluando hasta qué punto sus procesos actuales de mapeo de materiales y el diseño de los productos permiten la inclusión de insumos sostenibles, haciendo que dichos insumos sean visibles junto con las alternativas convencionales.

¿Cómo se pueden utilizar las herramientas de gestión de ciclo de vida de los productos (PML) para establecer y mantener pautas de insumos sostenibles?

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

Las pautas sobre productos constituyen la base de numerosas decisiones relevantes para conseguir insumos sostenibles. Mediante la incorporación de insumos sostenibles al diseño y el desarrollo de los productos, las empresas pueden identificar oportunidades de transición a materiales alternativos. Los sistemas utilizados para gestionar estos criterios son esenciales para este enfoque y pueden permitir el seguimiento del cumplimiento de las nuevas pautas de sostenibilidad.

Como primer paso, evalúe sus herramientas de gestión de ciclo de vida de los productos, o PML, para comprobar la capacidad de incorporar criterios de insumos sostenibles con un objetivo provisional de incluir insumos sostenibles junto con otros factores como el coste y el tiempo de producción.

¿Cómo podría impulsar la visibilidad de los proveedores para identificar y promover el uso de materiales renovables o reciclados?

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

Para lograr una estrategia de abastecimiento sostenible, las empresas deben fomentar una mayor visibilidad de sus proveedores y de los materiales que adquieren. Esto resulta fundamental para validar los orígenes de los materiales, las certificaciones de sostenibilidad así como las credenciales de circularidad respecto al contenido reciclable y renovable.

Las tecnologías digitales ofrecen nuevas oportunidades para el seguimiento de los materiales en cadenas de suministro complejas. Un registro habilitado para blockchain, por ejemplo, permite una cadena de custodia de los materiales que posibilita una validación fiable de las características de los materiales. GreenToken by SAP es una solución de cadena de suministro que ofrece a las empresas un nuevo nivel de transparencia en sus cadenas de suministro complejas de materias primas. La plataforma en la nube basada en tecnología blockchain puede hacer un seguimiento del origen de los residuos plásticos y del porcentaje de contenido de plástico reciclado en los nuevos polímeros circulares, así como ofrecer información sobre la cadena de custodia en el sector agrícola desde el origen hasta el cliente.

- 1 The Circular Economy Handbook, Accenture, 2020
- 2 Clean air is good for business, World Economic Foundation, 2019
- 3 Bloomberg
- 4 With resource use expected to double by 2050, better natural resource use essential for pollution-free planet, UN Environment Programme, 2017
- 5 "The world's plastic crisis explained", National Geographic, 2019
- 6 The Circular Economy Handbook, Accenture, 2020
- 7 The Circularity Gap Report 2019, European Union
- 8 Environmental benefit, Terracycle
- 9 Circular Economy: Closing the loop, European Commission
- 10 IKEA, 2020
- 11 Schneider Electric wins global award for contribution to the circular economy, PRNewswire, 2019
- 12 Mattel announces goal to achieve 100 per cent recycled, recyclable or bio-based plastic materials in all products and packaging by 2030, Businesswire, 2019
- 13 UN Global E-Waste Monitor
- 14 Make fashion circular, Ellen MacArthur Foundation
- 15 Single-use plastics: A roadmap to sustainability, UN Environment, 2018
- 16 Fast moving consumers, CDP, 2019
- 17 The open source Life cycle and assessment software, OpenLCA
- 18 Material circularity indicator, Ellen MacArthur Foundation
- 19 WWF and Google Partner on Fashion Sustainability Platform, Google, 2020
- 20 UNGC 2019 Progress Report

REFERENCIA EMPRESARIAL

CERO VERTIDO DE CONTAMINANTES PELIGROSOS Y PRODUCTOS QUÍMICOS


**IMPACTO EN
LOS ODS**

3, 6, 9, 11, 13,
14, 15, 17

**CALENDARIO
2030**
ÁMBITO DE APLICACIÓN

☒ Operaciones ☐ Productos y servicios ☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

Esta referencia empresarial pretende eliminar la contaminación industrial peligrosa incluidos productos químicos, materiales y aguas residuales. La referencia empresarial también incluye contaminantes liberados en el aire (como hollín o partículas), agua (como aguas subterráneas contaminadas con residuos o fertilizantes) y suelo (como subproductos peligrosos de la minería). A escala mundial, la contaminación tiene consecuencias con una gran repercusión: por ejemplo, la contaminación del aire ambiental exterior y en la vivienda causa siete millones de muertes al año,¹ la escorrentía de fertilizantes y plaguicidas de la agricultura contamina las vías fluviales,² y la actividad industrial degrada la salud del suelo, reduciendo el metabolismo de las plantas y la producción agrícola.³ El ámbito de aplicación de esta referencia empresarial abarca la contaminación industrial generada en operaciones directas y en toda la cadena de suministro. La Agenda de Desarrollo Sostenible establece el calendario de esta referencia empresarial para 2030.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial (lograr cero vertido de contaminantes peligrosos y productos químicos) se puede evaluar con arreglo a las orientaciones facilitadas por los organismos pertinentes de las Naciones Unidas, como las Perspectivas del Medio Ambiente Mundial⁴ del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y las iniciativas que incluyen el Programa de Acción Mundial para la protección del medio marino frente a las actividades realizadas en tierra.⁵ Las empresas que no hayan establecido objetivos para trazar una vía con el fin de eliminar los contaminantes liberados en el aire, el agua y el suelo para 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS CONTAMINANTES PELIGROSOS

El compromiso con esta referencia empresarial tendrá un impacto interrelacionado con toda la Agenda 2030, en particular con el ODS 12 «Producción y consumo responsables». RoadMap to Zero es un foro que trabaja con las industrias para ayudarlas a reducir su huella química. Cuenta con 70 colaboradores que incluyen 23 marcas firmantes, 33 filiales de la cadena de valor y 14 asociados.

\$225B coste anual para la economía mundial por la pérdida de ingresos laborales que puede atribuirse a la contaminación atmosférica⁶

59% del agua en países con un nivel de renta elevado se utiliza con fines industriales, en comparación con el 8% en los países pobres⁷

80% de las aguas residuales a nivel mundial no se trata⁸

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE IMPACTO SECTORIAL

Productos químicos: Se prevé que la capacidad de producción de productos químicos crecerá hasta 4 600 millones de toneladas para 2030.⁹ Las empresas de fabricación de productos químicos producen residuos que pueden tener un impacto perjudicial en el medioambiente, como residuos de procesos, catalizadores o disolventes usados, lodos de tratamiento de efluentes y contenedores químicos contaminados. Las empresas pueden invertir en I+D contra la contaminación, gestionar los residuos utilizando procesos de cero vertido e innovar para reducir o reutilizar subproductos de procesos de fabricación de productos químicos.

Textiles/prendas de vestir: Las fábricas textiles representan el 20% de la contaminación mundial del agua y utilizan 20 000 productos químicos en los procesos de fabricación.¹⁰ Reducir las tandas de tinte, reutilizar el agua del proceso y seleccionar insumos químicos no tóxicos son algunos métodos que la industria puede emplear para reducir su contribución a la contaminación mundial.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

FAST RETAILING

se comprometió a lograr cero vertido de productos químicos peligrosos asociados a las cadenas de suministro y los ciclos de vida de los productos. Para lograr este objetivo, trabaja con otras marcas y empresas del sector de la confección, proveedores de materiales, la industria química en general, ONG y otros grupos de interés.¹¹

LEVI STRAUSS & CO

se ha propuesto conseguir cero vertido de productos químicos peligrosos en todos sus productos y cadena de suministro para 2020 a través de su iniciativa Screened Chemistry. En 2019, anunció que obtendría la certificación Eco Passport a través de un tercero, OKO-TEX.¹²

ADIDAS

pretende lograr cero vertido de productos químicos peligrosos (ZDHC) en toda su cadena de suministro para 2020, mediante la definición de un enfoque de extremo a extremo para gestionar los insumos químicos, supervisar el avance de los proveedores y controlar el producto final terminado.¹³

Valor empresarial

Las empresas pueden reducir los costes mediante la instalación proactiva de controles de contaminación en sus plantas y equipos; un estudio determinó que los fabricantes de cereales podrían obtener ahorros de 12 millones USD mediante la reducción de la escorrentía de fertilizantes.¹⁴ Las empresas con un buen registro de control de la contaminación tienen menos probabilidades de entrar en conflicto con grupos de la comunidad y agencias ambientales gubernamentales, lo que reduce el riesgo de multas y sanciones. Por ejemplo, los fabricantes de automóviles que operan en la Unión Europea corren el riesgo de pagar miles de millones en multas si no cumplen con las nuevas normas de emisiones promulgadas en 2020.¹⁵

RECURSOS CLAVE

- » **ONU Medio Ambiente**
- » **Fondo para la Defensa del Medio Ambiente**
- » **Consejo para la Defensa de los Recursos Naturales**
- » **Simposio Mundial sobre la Contaminación del Suelo de la FAO**
- » **Agencia Europea de Medio Ambiente**
- » **Roadmap to Zero**

ACCIONES PRELIMINARES

Determinar las fuentes de contaminantes: Determinar las fuentes de vertidos peligrosos en toda la cadena de suministro y evaluar el impacto en el agua, el suelo y el hábitat.

Identificar y clasificar los productos químicos y auditar los procesos: Identificar todos los productos químicos utilizados, la cantidad de uso y vertido y clasificar los productos químicos conforme a las directrices del gobierno local o a otras normas, como las 11 clases de productos químicos peligrosos identificados por Greenpeace. Las empresas pueden adaptar el protocolo de auditoría a los procesos normalizados y comparar las normas existentes con los datos existentes en las instalaciones.

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

Para avanzar hacia un vertido cero, las empresas deben conocer los productos químicos que utilizan en los productos y la fabricación y el impacto que tiene su vertido. Los nuevos sistemas y tecnologías pueden permitir un mejor reconocimiento y gestión de los residuos peligrosos en toda la organización, como las herramientas de diseño de productos que incorporan los principios ZDHC para eliminar los residuos peligrosos. Además, las plataformas de servicios que mapean a los proveedores e identifican técnicas de tratamiento y eliminación seguras ayudan a las empresas a optimizar la supervisión y la gestión de flujos de residuos peligrosos.

Ejemplos ilustrativos de la integración**DISEÑO DE PRODUCTOS**

La evaluación de la cartera de productos para conocer el origen y el impacto de los productos químicos peligrosos puede revelar estrategias de intervención específicas. GreenScreen es una plataforma utilizada por las empresas para realizar un seguimiento de sus inventarios de productos químicos y comparar las características peligrosas de las sustancias químicas, materiales y productos.¹⁶ Apple ha integrado el cero vertido de productos químicos en su actividad principal, aprovechando la herramienta GreenScreen para mapear sus productos químicos, restringir su uso mediante una lista de Especificación sobre Sustancias Reguladas e innovar en las alternativas de productos en su Laboratorio de Pruebas Medioambientales.¹⁷

TRANSPARENCIA Y TRATAMIENTO DEL VERTIDO

Los sistemas digitales entre las distintas organizaciones para el seguimiento de los residuos peligrosos, como los sistemas de gestión de información de laboratorio (LIMS) y el mapeo de proveedores de instalaciones de tratamiento, almacenamiento y eliminación (TSDF), permiten a las empresas localizar fuentes de residuos químicos o la tecnología de tratamiento adecuada para evitar el vertido de productos químicos peligrosos. El establecimiento de sistemas que identifiquen transacciones entre proveedores de instalaciones de tratamiento, almacenamiento y eliminación, como facturas, puede proporcionar detalles específicos de las sustancias vertidas. Además, la categorización del vertido total de productos químicos peligrosos por producto, región y lugar de eliminación final puede ayudar a establecer intervenciones y medidas de control eficaces.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Operaciones

El camino hacia la integración

Las empresas deben evaluar su madurez en relación con los conocimientos de la organización sobre los productos químicos y contaminantes existentes. A partir de ahí, pueden implicar a sus socios tecnológicos en el diseño de sistemas para lograr:

Una lista exhaustiva de los insumos químicos en los productos y sus impactos medioambientales

Mapeo de sustancias químicas que sean insumos en toda la cartera de productos y que también formen parte de los flujos de residuos para hacer un seguimiento de las áreas de intervención.

Mayor visibilidad del vertido y los costes asociados

Obtención de datos en toda la organización, incluidas las transacciones de instalaciones de tratamiento, almacenamiento y eliminación, como facturas, vertido de productos químicos peligrosos por producto, región y ubicaciones de eliminación final en un conjunto de datos.

Gestión optimizada de los flujos de residuos peligrosos

Las soluciones digitales pueden ayudar a definir las ubicaciones, los procesos y los equipos necesarios para controlar y tratar los productos químicos peligrosos.

47

normas de certificación y laboratorios de pruebas de todo el mundo han sido aprobados por ZDHC como Indicadores de Conformidad con la Lista de Sustancias Restringidas en la Fabricación (MRSL)¹⁸

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría integrar la evaluación de productos químicos o de contaminantes en los procesos de diseño y fabricación del producto para eliminar el impacto negativo?

A medida que las tecnologías de control de la contaminación ambiental se han vuelto más sofisticadas y caras, se ha generado un creciente interés por el diseño de productos y procesos de fabricación que eliminen los residuos peligrosos desde el principio. El examen de los contaminantes conocidos permite a las empresas evaluar los riesgos potenciales, proporcionando la información necesaria para realizar una determinación precisa de los residuos y considerar las estrategias adecuadas para la gestión, minimización y eliminación.

Un estudio exhaustivo de los insumos químicos y potencialmente tóxicos en todas las áreas del negocio es un paso fundamental que permitirá a su empresa comprender el alcance del riesgo de contaminación.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría automatizar los flujos de datos de los proveedores de tratamiento para conocer el estado actual?

Las empresas que contratan proveedores de gestión de residuos para el tratamiento de sus residuos peligrosos pueden obtener una visión completa de los productos químicos y contaminantes que vierten integrando a estos proveedores de servicios en los sistemas estratégicos.

Mediante la automatización de los flujos de datos con estos proveedores, las organizaciones pueden obtener información no solo sobre los productos químicos y contaminantes presentes, sino también sobre el coste total del tratamiento, incluido el almacenamiento y/o la eliminación. Conocer el coste total del tratamiento puede contribuir a impulsar el interés comercial de utilizar materiales alternativos o de adoptar soluciones como el tratamiento in situ. Además, posibilitar los flujos de datos con los proveedores de tratamiento puede reducir significativamente la introducción manual de datos en los informes de análisis.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría aprovechar las tecnologías inteligentes para automatizar la prevención de vertidos?

Mediante la combinación de los datos internos sobre el uso de contaminantes con productos tecnológicos como los sistemas de protección contra fugas, las empresas pueden identificar los casos de vertido con un alto grado de precisión y adoptar medidas inmediatas para garantizar la atenuación del daño.

Si estas tecnologías son inaccesibles o tienen un coste prohibitivo, se pueden utilizar los datos recogidos habitualmente para identificar anomalías, como muestras de la calidad del agua a lo largo del tiempo o lecturas de presión tomadas manualmente. Las evaluaciones de riesgos se pueden utilizar para evaluar posibles puntos de fuga o vertido y para fundamentar su estrategia de aplicación de contadores y sensores en los puntos identificados como de mayor riesgo.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

- 1 Air pollution, World Health Organisation
- 2 Water pollution: everything you need to know, NRDC, 2018
- 3 Soil Pollution: A Hidden Reality, UN Food and Agriculture Organisation, 2018
- 4 Global Environment Outlook 6, UN Environment Programme
- 5 Governing the global programme of action, UN Environment Programme
- 6 Air pollution deaths cost global economy US\$225 billion, The World Bank, 2016
- 7 Industrial water, Centers for Disease Control and Prevention
- 8 Water quality and wastewater, UN Water
- 9 Global Chemicals Outlook II, UN Environment Programme, 2019
- 10 Encourage textile manufacturers to reduce pollution, NRDC
- 11 Fast Retailing Greenpeace Detox Solution Commitment, Fast Retailing
- 12 Levi-Strauss & Co. and Hohenstein collaborate to bring safer chemicals to the apparel industry using ECO PASSPORT by OEKO-TEX, Levi Strauss & Co., 2019
- 13 Adidas Annual Report 2019
- 14 Champions of Breakfast, Union of Concerned Scientists, 2019
- 15 "Europe's Tough Emissions Rules Come with \$39 billion Threat," Bloomberg, 2019
- 16 Use of GreenScreen in Corporate Chemicals Management, GreenScreen
- 17 A planet-sized plan, Apple
- 18 ZDHC Impact Report 2019

REFERENCIA EMPRESARIAL

CERO RESIDUOS EN VERTEDEROS E INCINERACIÓN


**IMPACTO EN
LOS ODS**

 6, 9, 11, 13,
14, 15

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN
☒ Operaciones ☐ Productos y servicios ☐ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

La referencia empresarial de cero residuos en vertederos e incineración ayuda a las organizaciones a evaluar y optimizar los flujos de materiales y eliminar todos los residuos sólidos de las operaciones. Aunque suele ser más relevante en el contexto de la fabricación, donde el uso de materiales es elevado, esta referencia empresarial es igualmente aplicable a cualquier empresa con instalaciones y operaciones físicas. Según la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA), se prevé que para 2025 se producirán 2 200 millones de toneladas de residuos de vertederos cada año.¹ La magnitud de los residuos sólidos pone de manifiesto la necesidad para las empresas de evitar sistemáticamente la generación o el vertido de residuos en el medioambiente. Además de los residuos industriales, el material orgánico como los desechos alimentarios también tienen un impacto significativo en el medioambiente, aspecto que aborda la referencia empresarial: la descomposición de los residuos de los vertederos representa el 12% de las emisiones mundiales de metano, un gas de efecto invernadero 21 veces más potente que el dióxido de carbono. La Agenda para el Desarrollo Sostenible establece el calendario para alcanzar esta referencia empresarial para 2030.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LOS RESIDUOS

El sector privado es uno de los principales productores de flujos de residuos sólidos a nivel mundial. Se calcula que cada año se producen 7 600 millones de toneladas de residuos sólidos industriales solo en los Estados Unidos.² Las empresas también pueden encontrar mejores prácticas a través de la Zero Waste International Alliance, una fuente reconocida a nivel internacional de normas en materia de residuos.

35% de los flujos de residuos consisten en residuos reciclables³

1,3B toneladas, o aproximadamente 750 millones USD, de alimentos se pierde o desperdicia anualmente⁴

5,7B kg de residuos se generan cada día a nivel mundial⁵

22% de residuos en países con un nivel de renta elevado se incinera⁶

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Construcción: El 30% de los materiales de proyectos de construcción y demolición termina en vertederos.⁷ Construir estructuras flexibles que puedan readaptarse sin una demolición importante, así como cambiar a materiales de construcción biodegradables o con pocos residuos, reduciría sustancialmente la contribución de residuos por parte de la industria a nivel mundial.

Alimentos y bebidas: Los alimentos representan una tercera parte de los residuos de vertederos.⁸ Esta cifra resulta incluso más sorprendente, dado que la recuperación de esta pérdida proporcionaría comida suficiente para alimentar a 2 000 millones de personas. Las coaliciones para la prevención del hambre pueden captar el valor de estos recursos ayudando a las organizaciones a desviar los alimentos de los flujos de residuos en las cosechas y el punto de venta.

Comercio minorista: 2 200 millones de kilos de productos devueltos acaban en los vertederos de los Estados Unidos cada año, la mitad de todos los artículos de venta minorista devueltos.⁹ Minimizar las devoluciones y reducir su impacto compartiendo más detalles sobre los productos y tecnologías como el probador virtual podría reducir el impacto medioambiental.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

MARKS & SPENCER

aspira a convertirse en una empresa de cero residuos para 2025, declarando cero residuos operativos y asociándose con Oxfam y Woodland Trust para ayudar a los clientes a desviar todos los productos adquiridos de los vertederos.¹⁰

OLAM

se comprometió a conseguir cero residuos en vertedero y a utilizar el 100% de los subproductos en sus operaciones para 2024. Utiliza subproductos residuales como cáscaras de cacao para alimentar calderas, aporta valor a los subproductos mediante la reducción de las pérdidas que se producen después de las cosechas y revisa los envases de los productos. En 2019, el 19% de su electricidad se generaba con energías renovables o biomasa.¹¹

NATURA

está trabajando para conseguir cero residuos en sus plantas y sistema de distribución, donde los residuos generados se reutilizan en la producción o se convierten en un insumo para otros ciclos industriales/naturales. Su estrategia también incluye un sistema de logística inversa que en 2050 recogerá y reciclará más materiales procedentes de desechos postconsumo de los que generan sus envases de productos.¹²

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial, conseguir cero residuos en vertederos e incineración, se puede evaluar con arreglo a las directrices facilitadas por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), el Banco Mundial y la EPA de Estados Unidos. Las industrias tienen una serie de objetivos de reducción de residuos en consonancia con varias líneas de base específicas para sus productos residuales. Las empresas que no se ajusten a la consecución de cero residuos desviados del vertedero o la incineración en el contexto de su industria en el horizonte de 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Valor empresarial

Lograr cero residuos puede tener un impacto significativo en las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y ayudar a las empresas a ahorrar en los costes de eliminación y tratamiento. Algunas industrias, como la construcción, han experimentado ahorros de costes de hasta el 40% como resultado de la reducción de sus residuos.¹³ De manera similar, la iniciativa de residuos de un fabricante de automóviles en una sola planta generó ahorros de entre 1 y 2 millones USD al año.¹⁴ Redirigir los residuos a mercados de reciclaje también puede ofrecer una potencial oportunidad de ingresos. Por ejemplo, un fabricante mundial de prendas de vestir transformó los residuos en material de revestimiento de suelos que en la actualidad se utiliza en más de 10 000 proyectos inmobiliarios en todo el mundo.¹⁵ Desviar residuos de los vertederos y la incineración es un medio de eficacia demostrada para que las empresas mejoren sus credenciales en materia de sostenibilidad y, al mismo tiempo, obtengan beneficios comerciales directos.

ACCIONES PRELIMINARES

Evaluar los flujos de residuos actuales:

Determinar la fuente, el tipo y las cantidades de residuos generados para establecer una base de referencia e identificar áreas de mejora. Clasificar los flujos de residuos por tipo de material, como residuos líquidos, sólidos, orgánicos, reciclables o peligrosos, para determinar la naturaleza de su tratamiento y eliminación.

Identificación del ecosistema de asociación:

Identificar socios clave como empresas de gestión y empresas de eliminación de residuos que pueden actuar como socios alcanzar los objetivos de cero residuos.

RECURSOS CLAVE

» Banco Mundial: What a Waste

» El estado mundial de la agricultura y la alimentación de la FAO

» Zero Waste International Alliance

» OMS

» WRAP

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN*

Comprender la integración

Un mejor conocimiento de los residuos generados por las operaciones de la empresa —qué son, de dónde proceden, dónde acaban— da lugar a mejores estrategias de eliminación. Sin embargo, este nivel de visibilidad sigue siendo un reto importante para muchas empresas debido a la falta de datos fiables y normalizados de los flujos de residuos. Las nuevas tecnologías digitales, como los contenedores inteligentes o el mapeo activo de los residuos, pueden captar datos detallados en tiempo real y ofrecer oportunidades para que las empresas reduzcan, reutilicen y reciclen materiales previamente desechados.

Ejemplos ilustrativos de la integración

ANÁLISIS DE RESIDUOS

La integración de herramientas digitales que funcionan con tecnologías como la inteligencia artificial (IA) e Internet de las Cosas (IoT) en los sistemas estratégicos puede acelerar la reducción de residuos y el ahorro de costes. IKEA UK, por ejemplo, empleó una herramienta de análisis de residuos basada en IA de Winnow Solutions para supervisar el desperdicio de alimentos en las cocinas de sus tiendas. Esto permitió a IKEA lograr una reducción del 50% de los residuos alimentarios y ahorrar 1,4 millones de libras en costes en las 23 tiendas de IKEA en el Reino Unido.¹⁶

INTEGRACIÓN DE ALIANZA

Una vez que una empresa conoce sus flujos de residuos, el siguiente paso consiste en identificar soluciones para la desviación. Un software basado en la nube y la IA puede respaldar este esfuerzo, mediante la automatización de la selección de proveedores de reciclaje para determinados materiales y regiones. Rubicon es una empresa de software cuya misión consiste en utilizar su plataforma de macrodatos basada en la nube para acabar con los residuos, ayudando a las empresas a materializar el valor económico de los flujos de residuos. La plataforma conecta a empresas de todos los tamaños con empresas de gestión y reciclaje de residuos, lo que da lugar a mayores índices de desviación del vertedero, una reutilización creativa de los materiales de residuos y un mejor conocimiento de los datos sobre residuos.¹⁷

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Operaciones

El camino hacia la integración

Las empresas deben evaluar sus procesos existentes para la recogida de datos sobre residuos, así como su capacidad de aprovechamiento de las tecnologías digitales para la gestión avanzada de los residuos. Mediante la interacción con socios tecnológicos en la eliminación de los residuos, las empresas pueden aspirar a lograr:

Datos principales de materiales avanzados

Visibilidad completa de los puntos de la generación de residuos, los atributos de los materiales y los procesos de eliminación de los residuos existentes para desarrollar una estrategia y una acción de cero residuos.

Innovación de productos motivada por el objetivo de cero residuos

Identificación de oportunidades tanto para diseñar productos sin residuos como para ofrecer nuevas fuentes de ingresos mediante la innovación en los subproductos.

Optimización de la participación en los ecosistemas

Integración de sistemas inteligentes y plataformas compartidas para interactuar de forma fluida con los proveedores de gestión de residuos y el mercado de materiales secundarios.

18X

A escala mundial, la generación de residuos industriales es casi 18 veces mayor que la producción de residuos urbanos¹⁸

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo definiría los atributos específicos de los residuos para apoyar una medición más granular de los flujos de residuos?

Hacer un seguimiento del volumen de productos reciclables y residuos transportados permite conocer cómo está funcionando el programa de gestión de residuos, proporcionando parámetros de medición sobre la cantidad de residuos producidos y la tasa de reciclaje. Sin embargo, para obtener información sobre cómo mejorar, resulta fundamental realizar una evaluación de los residuos para conseguir un conocimiento más profundo de su perfil de residuos. Una evaluación de los residuos ofrecerá aspectos de información clave, por ejemplo, el tipo de polímero en los residuos plásticos, para descubrir oportunidades de reducción de residuos.

Utilizando una evaluación de los residuos como punto de partida, cada tipo de residuo se puede someter a una revisión de los atributos ya rastreados en comparación con lo que es posible captar a través de las herramientas disponibles. De este modo, se pueden mejorar los perfiles de residuos para ayudar a los responsables a saber cómo desviar cada tipo de residuo del vertedero e incineración.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



PROCESO



TECNOLOGÍA



¿Cómo podría facilitar la introducción de residuos generados como material consumible o comercializable en sus sistemas tecnológicos?

Las operaciones diarias dan lugar a la generación de residuos, pero existen oportunidades para que estos subproductos se utilicen internamente (por ejemplo, fibras recicladas como insumo para una línea de productos) o se comercialicen y vendan externamente (por ejemplo, residuos orgánicos vendidos como compost de valor añadido). Para lograrlo, los sistemas deben diseñarse con flexibilidad para permitir esta reintroducción de los productos y subproductos. De este modo, después del consumo o uso inicial del material, el producto de desecho puede estar disponible en el sistema para su reutilización en otro lugar o para su venta.

Tecnologías como los sensores de monitorización remota ayudan a automatizar esta recogida de datos y orientan la toma de decisiones sobre el recorrido de un material determinado a lo largo del flujo de residuos. El examen de la viabilidad de la monitorización remota por producto y flujo de residuos ayudará a dar prioridad al ensayo de una solución de cadena de custodia digital.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



PROCESO



TECNOLOGÍA



¿Cómo puede automatizar la recogida de datos y gestionar la cadena digital de custodia para el reciclaje de residuos?

La supervisión de la recogida y eliminación de residuos es una tarea compleja. Para simplificarla, se pueden utilizar ciertas tecnologías como la máquina expendedora inversa (RVM), los contenedores inteligentes o los códigos de barras para automatizar el proceso. Resulta esencial integrar los datos recogidos por los proveedores de servicios de gestión y reciclado de residuos asociados en los sistemas empresariales. Esto le permite comprender los flujos de materiales, los costes y las oportunidades de recuperación de recursos/desviación que pueden informar las decisiones de producción y diseño de productos.

Conocer algunos parámetros iniciales, como el número de los centros de recogida o eliminación y los volúmenes y tipos diarios de residuos recogidos y eliminados puede ofrecer una mejor perspectiva para evaluar las opciones de eliminación y mejorar el proceso de gestión de residuos.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



PROCESO



TECNOLOGÍA



- 1 National Overview: Materials, Wastes and Recycling, US Environmental Protection Agency
- 2 Guide for Industrial Waste Management, US EPA
- 3 What a Waste 2.0, World Bank, 2018
- 4 The Guardian
- 5 What a Waste 2.0, The World Bank, 2018
- 6 Ibid
- 7 Waste: A Handbook for Management, 2011
- 8 Technical Platform on the Measurement and Reduction of Food Loss and Waste, UN Food and Agriculture Organisation
- 9 "Free returns come with an environmental cost", The Verge, 2019
- 10 Waste & Circular Economy, Marks & Spencer's
- 11 Olam Annual Report 2019, Olam
- 12 Natura
- 13 Assessing the costs and benefits of reducing waste in construction, WRAP
- 14 "The Zero Waste Factory", Scientific American, 2017
- 15 25 Years of Nike Grind, Nike
- 16 IKEA and Winnow are building the kitchen of the future, Winnow
- 17 The smartest way to manage waste, Rubicon
- 18 What a Waste 2.0, The World Bank, 2018

REFERENCIA EMPRESARIAL

REDUCCIÓN DE EMISIONES BASADA EN LA CIENCIA ACORDE CON UNA TRAYECTORIA DE 1,5 °C



IMPACTO EN LOS ODS

3, 9, 12, 14, 15

CALENDARIO

5-15 años

ÁMBITO DE APLICACIÓN

 Operaciones
  Productos y servicios
  Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

La adopción de esta referencia empresarial ayuda a las empresas a evaluar sus operaciones sobre la base de la ciencia climática más reciente, el estudio de las estructuras y la dinámica de los sistemas climáticos de la Tierra, tal y como se describe en los objetivos del Acuerdo de la CMNUCC de París¹ y validado por la iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBT).² La referencia empresarial del SDG Ambition sobre la reducción de emisiones basada en la ciencia acorde con una trayectoria de 1,5 °C proporciona un conocimiento estratégico esencial sobre la empresa a la hora de establecer un objetivo basado en la ciencia específico para el clima y el conocimiento técnico para comprender el papel que desempeñan los sistemas en la medición del avance y el desempeño. La iniciativa SBT ha establecido una serie de criterios para garantizar la armonización con el consenso científico sobre lo que se necesita para frenar el calentamiento global a 1,5 °C. Un objetivo basado en la ciencia incluye las emisiones de GEI de Alcance 1 y Alcance 2, mientras que el Alcance 3 depende de la industria y el modelo de negocio. Se requieren calendarios a medio plazo (5-15) años, y los objetivos a más largo plazo hasta 2050 ayudan a gestionar los riesgos y las oportunidades a largo plazo.³

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial (lograr una reducción de las emisiones conforme a una trayectoria de 1,5 °C) se puede evaluar con arreglo a la evaluación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente de reducir las emisiones a nivel mundial en un 7,6% anual hasta 2030. Sin embargo, actualmente la mayoría de las empresas establecen sus propios objetivos básicos de reducción coherentes con su estrategia y sus operaciones. Los objetivos variarán en función de la empresa y deberán ser validados por la iniciativa SBT para cumplir con una trayectoria de 1,5 °C. Las empresas que no hayan establecido objetivos de reducción de emisiones acorde con una trayectoria de 1,5 °C se situarán por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN EL CAMBIO CLIMÁTICO

El sector privado desempeña un papel fundamental en la reducción de emisiones en consonancia con la ciencia climática, ya que el 73% de los GEI son producidos únicamente por el sector energético, incluidas las emisiones derivadas de la fabricación, el transporte, la generación y las emisiones fugitivas.⁴ Según el Informe Anual del PMNU 2020, menos de la mitad (44%) de las empresas declaran actualmente emisiones de GEI y otros datos estratégicos sobre el cambio climático.⁵

35% de las emisiones mundiales acumulativas proceden de solo 20 empresas⁶

90% de estas emisiones se atribuyen al uso de combustibles fósiles⁷

20% de aumento de las energías renovables para las principales multinacionales ahorraría 1 000 millones de toneladas métricas de emisiones de GEI⁸

5,5x emisiones proceden de las operaciones de la cadena de suministro frente a las emisiones directas⁹

EJEMPLOS ILUSTRATIVOS DE IMPACTO SECTORIAL

Energía: La descarbonización del sector energético es esencial para reducir las emisiones de carbono relacionadas con la energía¹⁰. Un estudio reveló que el 71% de las emisiones a nivel mundial pueden vincularse a 100 empresas energéticas¹¹. El aumento de la eficiencia, la adopción de energías renovables, la tarificación del carbono y la captura de carbono son algunas de las muchas formas en que las empresas pueden contribuir a la transición a una energía baja en carbono¹².

Productos industriales: Las emisiones de GEI relacionadas con los procesos industriales representan alrededor del 5,5% de las emisiones a nivel mundial, lo que representa un aumento del 174% entre 1990 y 2020, debido principalmente al aumento de la refrigeración y la producción de hidrofluorocarburos (HFC).¹³ Cambiar a alternativas más ecológicas para su uso en aplicaciones industriales podría ralentizar esta tendencia de crecimiento.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

La iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (CDP, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, WRI y WWF) ha estado impulsando una ambiciosa acción empresarial en materia de clima desde 2015. Desde septiembre de 2020, cerca de 1 000 empresas están adoptando medidas en materia de clima conformes con el Acuerdo de París, de las cuales más de 400 empresas han aprobado objetivos basados en la ciencia. La campaña Business Ambition for 1.5°C invita a los líderes más visionarios a comprometer a sus empresas para que establezcan objetivos basados en la ciencia alineados con una trayectoria de 1,5 °C en la fase previa a la COP 26. Hasta la fecha, cerca de 300 empresas se han comprometido y más de 100 empresas tienen objetivos aprobados de 1,5 °C.

ØRSTED

estableció un objetivo basado en la ciencia para reducir la intensidad de sus emisiones de GEI procedentes de la producción de energía en un 96% para 2023. Su enfoque se centra en la construcción de parques eólicos marinos y la conversión de sus centrales eléctricas a biomasa. Ha reducido su consumo de carbón en un 82% desde 2006 y sus centrales eléctricas estarán libres de carbón en 2023.¹⁴

SALESFORCE

estableció un objetivo basado en la ciencia para reducir las emisiones de Alcance 1, 2 y 3 en un 50% para 2030 tomando 2018 como año de referencia. Su política medioambiental se centra en obtener energía 100% renovable para las operaciones y en trabajar con los proveedores para establecer sus propios objetivos basados en la ciencia, con el fin de convertirse en una empresa con cero neto de GEI¹⁵.

Valor empresarial

Al reducir las emisiones, cambiar a energía renovable y mejorar la gestión de la energía, las empresas pueden reducir los costes operativos, ya que los precios de las alternativas a los combustibles fósiles siguen bajando.¹⁶ El 29% de los directores generales que han establecido objetivos basados en la ciencia afirma que han aumentado los ahorros totales.¹⁷ Además, al invertir en productos y servicios bajos en carbono, las empresas pueden estimular el crecimiento dentro de sus operaciones y ayudar a identificar nuevas categorías de productos: El 63% de los directores generales que declaran haber establecido objetivos basados en la ciencia afirman que esto impulsa la innovación en sus empresas.¹⁸

RECURSOS CLAVE

» IPCC

» Business Ambition for 1.5°C

» Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia

» Protocolo de GEI

» The Climate Group

ACCIONES PRELIMINARES

Conocer su inventario de GEI: La realización de un inventario de GEI ayudará a identificar las emisiones causadas por un proceso comercial determinado. La herramienta internacional más comúnmente utilizada para cuantificar las emisiones es el Protocolo de GEI.

Divulgar sus emisiones: La divulgación en informes anuales o a organizaciones de divulgación intersectoriales como CDP hace que empresas e industrias sean responsables en materia de ciencia climática.

Apoyar la política de bajas emisiones de carbono: Las políticas que promueven tecnologías con bajas emisiones de carbono y la suspensión de las subvenciones a los combustibles fósiles serán esenciales para impulsar el cambio hacia el carbono cero. Hacer que estos esfuerzos formen parte de su labor de promoción subraya el compromiso con los objetivos basados en la ciencia y puede respaldar la implementación.

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN*



Comprender la integración

Buscar la visibilidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en toda la cadena de valor resulta esencial para fundamentar los modelos de negocio con bajas emisiones de carbono y la innovación de los productos. Mediante el aprovechamiento de las tecnologías digitales, como Internet de las cosas (IoT) y la inteligencia artificial (IA), las empresas pueden pasar de la introducción manual de datos a la supervisión y la gestión en tiempo real de las fuentes de emisiones. El Foro Económico Mundial estima que, cuando se combina con otras tecnologías como 5G e IA, IoT podría ayudar a reducir las emisiones globales en un 15%.

La iniciativa SBT proporciona orientación y criterios para establecer objetivos acordes con una trayectoria de 1,5 °C, así como apoyo para que las empresas implementen su objetivo e informen en relación con el mismo. SDG Ambition pretende complementar esta orientación con un enfoque en el diseño de sistemas empresariales para fomentar la medición y la gestión del avance en relación con una trayectoria de 1,5 °C.

Ejemplos ilustrativos de la integración

FABRICACIÓN

La supervisión del consumo de energía de los equipos que utilizan IoT y sensores detecta las ineficiencias para reducir la intensidad energética del proceso de producción. Por ejemplo, se estima que la fabricación inteligente permitirá un ahorro de costes de 11.900 millones USD para 2030.¹⁹

USO DEL PRODUCTO

Un conocimiento más profundo de las emisiones de GEI durante la fase de uso permite la innovación de los productos para reducir las emisiones durante el ciclo de vida. Unilever, tras identificar que el 60% de las emisiones procedentes del detergente para ropa se producen en la fase de uso, lanzó nuevos productos que permiten lavar la ropa a temperaturas más bajas, reduciendo las emisiones de GEI asociadas hasta en un 50% por carga.²⁰

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

**Esta tecnología se presenta como un ejemplo y no está avalada por la iniciativa SBT.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a General

El camino hacia la integración

El avance de las tecnologías digitales ha impulsado un mercado cada vez mayor de soluciones para promover un conocimiento más profundo de las emisiones de GEI de una empresa. Las empresas pueden colaborar con sus socios tecnológicos para lograr resultados como los siguientes:

Contabilización automatizada del carbono y acción en tiempo real

Aprovechar las herramientas digitales para medir el consumo de energía en toda la producción en tiempo real e incorporarlo en los cálculos de contabilización del carbono utilizando herramientas y algoritmos avanzados. SAP Product Carbon Footprint Analytics, la primera solución de su programa Climate 21, ayuda a los clientes a conocer su huella de carbono y proporciona una base para analizar y optimizar las emisiones de gases de efecto invernadero.**

Compromiso e influencia sobre los proveedores y clientes

Conectar la reducción de las emisiones de GEI con la gestión de materiales y la innovación de productos.

Análisis en tiempo real de la ruta del carbono

Crear herramientas de análisis para medir de manera inteligente y eficiente la ruta del carbono de la empresa a fin de identificar los cambiantes requisitos de inversión y las posibles oportunidades de reducción del carbono.

<25%

de las empresas afirman que incorporan la política en materia de clima a la estrategia general de la empresa²¹

67%

de las empresas que informan al CDP que tienen un objetivo de reducción de emisiones han divulgado datos suficientes²²

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales. No presenta criterios para establecer un SBT.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

★ Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial. Nota: Enfoque sometido a consulta con la iniciativa Objetivos Basados en la Ciencia para garantizar la armonización.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría automatizar la recogida de datos para los cálculos de emisiones?

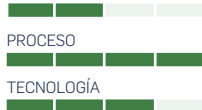
Se pueden utilizar tecnologías como IoT y sensores para supervisar las emisiones de GEI de manera más eficiente y con un mayor impacto, desde el consumo de energía en la oficina hasta la fabricación inteligente.

Ericsson, en un esfuerzo por impulsar la eficiencia de la producción en su centro de fabricación de Tallin, implementó IoT, 5G y realidad aumentada para supervisar el entorno de trabajo y los equipos. Esto no solo permitió realizar un análisis detallado del impacto en la sostenibilidad del emplazamiento, sino que también planteó oportunidades para aumentar la eficiencia en un 25%.²³

Se pueden adoptar medidas intermedias para agilizar el seguimiento de las emisiones, como el diseño de un sistema financiero para el rastreo de las facturas de consumo de energía y el cambio a contadores de energía inteligentes.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



¿Cómo podría medir con precisión las emisiones de alcance 3?

El cálculo de las emisiones de carbono no directas, como el uso y el tratamiento de los productos al final de su vida útil, sigue siendo una tarea compleja para las empresas. Un primer paso consiste en definir el método de cálculo para estimar las emisiones, por ejemplo, aprovechando los registros de ventas y los datos de encuestas sobre comportamientos de los consumidores.

Las empresas deben esforzarse por recopilar y calcular datos de forma más inteligente aumentando los flujos de datos entre empresas, productos y clientes. Por ejemplo, una empresa de tecnología utiliza impresoras conectadas a IoT para supervisar el consumo de los clientes y enviar automáticamente la tinta cuando se está agotando, lo que muestra las oportunidades para mejorar la interacción con los clientes.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



¿Cómo podría integrarse con los proveedores para mejorar la visibilidad y el rendimiento en materia de emisiones?

Las principales herramientas de software de gestión de proveedores apoyan el cumplimiento en materia de emisiones de los proveedores y pueden integrarse con herramientas de terceros para recopilar, analizar y gestionar datos de sostenibilidad de los proveedores. Walmart, que trabaja para reducir un gigatón de gases de efecto invernadero de su cadena de suministro para 2030, anima a los proveedores a participar en THESIS, un programa de terceros que realiza evaluaciones comparativas de proveedores, hace un seguimiento del desempeño e identifica oportunidades de mejora.²⁴

Las empresas de todos los tamaños pueden integrar los requisitos en el proceso de compras, con el fin de establecer una cadena de custodia de las emisiones de carbono cuando los suministros que usted adquiere vienen con datos de carbono asociados que posteriormente se pueden facilitar a los clientes. A largo plazo, las grandes organizaciones pueden trabajar para aprovechar las tecnologías de blockchain o en la nube para automatizar este proceso.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



¿Cómo podría prever con eficacia las emisiones para optimizar la inversión en eliminación?

En la actualidad, las empresas pueden calcular su vía de emisiones de GEI hasta 2030 utilizando herramientas de modelización basadas en Excel facilitadas por la iniciativa SBT (por ejemplo, herramienta de establecimiento de objetivos). Conocer el nivel de reducciones necesario hasta 2030 para alinearlo con una trayectoria de 1,5 °C es fundamental para la planificación estratégica a fin de alcanzar la referencia empresarial. El análisis de escenarios, por ejemplo, permite a las empresas conocer los riesgos asociados con distintos escenarios de reducción de GEI y probar sus oportunidades de inversión en estos escenarios para respaldar las prioridades a la hora de asignar capital.²⁵

Estas herramientas suelen basarse en la introducción manual de datos. Las empresas deberían interactuar con sus socios tecnológicos en la optimización y automatización del análisis de escenarios, aprovechando las herramientas de análisis avanzadas para ofrecer previsiones en tiempo real e identificación de oportunidades.

KDD4

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL



1 The United Nations Framework Convention on Climate Change, Paris Agreement (2016)

2 Science Based Targets, SBTi

3 Science-Based Target Setting Manual, SBTi

4 Global Emissions, Center for Climate and Energy Solutions

5 2020 UNGC Anniversary Report

6 Carbon majors, Climate Accountability Institute, 2019

7 Global Carbon Budget 2019, Global Carbon Project

8 Supply chains hold the key to one gigaton of emissions savings, finds new report, CDP, 2019

9 Ibid

10 WRI

11 CDP Carbon Majors Report 2017

12 Energy transition, IRENA

13 Ibid

14 Case study: Orsted, SBTi

15 Global Environmental Policy, Salesforce

16 Renewable Power Generation Costs in 2018, International Renewable Power Agency (IRENA)

17 SBTi

18 Six benefits of setting science-based targets, SBTi

19 ICT solutions for 21st Century Challenges, Global e-Sustainability Initiative

20 Our greenhouse gas footprint, Unilever

21 UN Global Compact 2019 Progress Report

22 Global Climate Analysis 2018, CDP

23 Future Smart Mining, AngloAmerican

24 Walmart Sustainability Index, The Sustainability Consortium

25 The Use of Scenario Analysis in Disclosure of Climate-Related Risks and Opportunities, The Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)

REFERENCIA EMPRESARIAL

100% DE RECUPERACIÓN DE RECURSOS, CON TODOS LOS MATERIALES Y PRODUCTOS RECUPERADOS Y RECICLADOS O REUTILIZADOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL



IMPACTO EN LOS ODS

6, 9, 11, 12, 13, 15, 17

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

☐ Operaciones ☒ Productos y servicios ☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

Esta referencia empresarial insta a ampliar la responsabilidad sobre los materiales y productos que intervienen en la cadena de valor para garantizar que se recuperen, reciclen o reutilicen en la práctica. Las empresas pueden impulsar la recuperación de los productos y materiales mediante la introducción de nuevos modelos de negocio circulares e incentivos para los clientes (incluidos los modelos de producto como servicio y la recogida), la creación de ecosistemas en la industria para logística inversa y mercados secundarios, y la inversión en nuevas capacidades, como el seguimiento de los activos o el reciclaje de los materiales. Esta referencia empresarial se aplica a los productos y servicios de la empresa, así como a la cadena de valor. La Agenda de Desarrollo Sostenible establece el calendario para lograr un 100% de recuperación de recursos para 2030.

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en relación con la referencia empresarial (porcentaje de insumos sostenibles para el año 2030) se puede evaluar de conformidad con las metas identificadas en los ODS 12 y 14, el Plastics Policy Playbook de Ocean Conservancy¹ y la iniciativa global Pacto de los Plásticos.² Comprometerse con esta referencia empresarial respaldará varios ODS, incluido el Objetivo 14: Vida submarina. Las empresas que no hayan establecido objetivos en consonancia con la consecución de insumos 100% sostenibles de aquí a 2030 de conformidad con la Agenda 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Tecnología y telecomunicaciones: Cada año se generan 50 millones de toneladas de desechos electrónicos, valorados en más de 60 000 millones USD.³ Se puede aprovechar una oportunidad de valor significativa de las iniciativas de la industria con el establecimiento de una infraestructura eficiente de logística inversa que permita la recogida, reutilización, reacondicionamiento y reciclaje.

Minería: Más del 50% del acero en los Estados Unidos se recicla.⁴ La recuperación, el reprocesamiento y la reutilización de los metales tendrán un impacto adicional para la cadena de valor de los metales, ya que los materiales recuperados se están convirtiendo cada vez más en la norma común. Las empresas mineras pueden utilizar su capacidad de fundición para adquirir materiales secundarios y crear un mercado y colaboración posterior mejores.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LA RECUPERACIÓN DE RECURSOS

En la actualidad, la mayoría de los materiales y productos no se recuperan, reutilizan ni reciclan, sino que se desechan. A escala mundial, por ejemplo, el 14% de los plásticos se recogen para reciclar y solo el 2% entra en los flujos de reciclado de circuito cerrado. Grandes cantidades de estos envases terminan en el océano; a menos que se tomen medidas urgentes, en 2025 habrá más de 250 millones de toneladas de plástico en los sistemas marinos.

Los modelos para un uso y recuperación ampliados de los materiales también ofrecen oportunidades para mejorar el negocio. Según algunas estimaciones, la reutilización como vía para la recuperación de materias primas podría generar ahorros de entre el 25 y el 50%. La Ellen MacArthur Foundation (EMF) reúne a empresas, innovadores, ciudades y gobiernos, universidades y líderes de opinión en torno a temas relacionados con la economía circular. Cuenta con más de 130 empresas como miembros.

20% de los residuos electrónicos se reutilizan o reciclan adecuadamente⁵

1% de las prendas de vestir se reciclan como nuevas prendas de vestir y el 73% se deposita en vertederos⁶

600 000 MILLO- NES USD tamaño previsto del mercado de logística inversa⁷

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

VEOLIA

ayuda a los clientes a gestionar los residuos y recuperar valor. El 60% de los ingresos de la economía circular de la empresa se atribuye al reciclaje y la recuperación de materiales. En colaboración con Selfridges, unos grandes almacenes británicos, Veolia recicló las fibras de las tazas de café usadas como bolsas de la compra, triplicando los porcentajes de reciclaje del 15% al 55% y alcanzando el 100% de desviación del vertedero.⁸

PHILIPS

se ha propuesto cerrar completamente el circuito en todos los grandes sistemas de equipos médicos, comprometiéndose a recuperar y reutilizar todos los grandes sistemas médicos que sus clientes están dispuestos a devolverles. En 2019 Philips obtuvo el 13% de todos sus ingresos a partir de productos y servicios circulares.⁹

ARCELORMITTAL

gestiona un servicio de alquiler de pilas de chapas de acero para sus clientes. El producto conserva sus propiedades intrínsecas para múltiples usos y una sola pila de chapas puede reutilizarse hasta 10 veces antes de ser reciclada.¹⁰

Valor empresarial

Los modelos de negocio de producto como servicio plantean una oportunidad para aumentar los ingresos procedentes de nuevos modelos de negocio, accediendo a nuevos clientes y nuevos mercados. La recuperación de recursos permite a las empresas reducir los costes de los proveedores a lo largo del tiempo. Una empresa industrial internacional ha ahorrado 170 millones GBP en materiales gracias a su iniciativa de devolución y refabricación de componentes¹¹. Muchos gobiernos de todo el mundo, entre los que se incluyen China y los países de la Unión Europea, están empezando a aplicar una regulación de la responsabilidad ampliada de los productores; quienes adopten estas prácticas se beneficiarán de un menor riesgo de aumento de los costes en un cambiante entorno normativo.

ACCIONES PRELIMINARES

Identificar los métodos de recuperación

pertinentes: Llevar a cabo una evaluación del ciclo de vida para determinar cómo pueden recuperarse los materiales y productos y si la reutilización o el reciclado son los más apropiados.

Gestión de datos y mercados

secundarios: Desarrollar capacidades para recopilar los datos adecuados a lo largo del ciclo de vida del producto para introducir intervenciones específicas, conocer materiales adicionales e identificar mercados secundarios.

RECURSOS CLAVE

» **Plastics Policy Playbook de Ocean Conservancy**

» **The Circular Economy Handbook**

» **Ellen MacArthur Foundation**

» **Platform for Accelerating the Circular Economy**

» **Instituto de Recursos Mundiales**

Compromiso de los/as empleados/as

y los/as consumidores/as: Aumentar la concienciación y el conocimiento sobre el valor de los programas de «devolución» entre los/as consumidores/as, para aumentar la eficacia, y entre los/as empleados/as, para estructurarlo dentro de sus parámetros de medición del desempeño.

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

En el modelo económico lineal se ha ejercido una presión limitada para que las empresas de la mayoría de las industrias midan y hagan un seguimiento de los productos y envases después del punto de venta. A medida que las empresas integran la economía circular en la estrategia y la cultura esenciales del negocio, deben evaluar sus flujos de materiales y cómo pueden recuperar los productos para recapturar el valor. Para recuperar el 100% de los materiales producidos, los líderes deben innovar con formas fundamentalmente nuevas de realizar la actividad, aprovechando las tecnologías que permitan nuevas relaciones con clientes, socios y con sus productos. Las nuevas y prometedoras aplicaciones de las tecnologías digitales, como RFID, blockchain y el hermanamiento digital, están permitiendo a las empresas hacer un seguimiento de los materiales después de la venta de maneras que antes no eran posibles desde los modelos de negocio hasta los de consumo. Combinar la ambición ampliada en materia de recuperación de recursos con una mayor innovación para nuevos procesos desarrollados sobre sistemas de negocio estratégicos es esencial para proporcionar flujos de datos que permitan estos nuevos modelos y propuestas de los clientes.

Ejemplos ilustrativos de la integración**CADENAS DE SUMINISTRO DE CIRCUITO CERRADO**

Mediante el diseño de sistemas que puedan apoyar los programas de recogida y los procesos de logística inversa, las empresas pueden aprovechar las oportunidades para volver a introducir materiales de sus productos en su propia cadena de suministro, ahorrando en materiales y costes. Apple utiliza su programa internacional Trade-In para dar nueva vida a los iPhones. En un esfuerzo por conseguir porcentajes más elevados de recuperación de recursos, Apple desarrolló los robots de reciclaje Liam, Daisy y ahora Dave, para desmontar dispositivos con el fin de recuperar metales preciosos que luego pueden utilizarse para fabricar nuevos dispositivos.¹²

SEGUIMIENTO DIGITAL

Algunas industrias están estudiando aplicaciones innovadoras de tecnologías de seguimiento para rastrear los materiales después de su uso. La empresa emergente EON, por ejemplo, está trabajando con marcas líderes en la industria de la moda en el Protocolo CircularID, que proporciona a cada producto un perfil digital único permitiendo a las empresas aumentar la reutilización y recuperación de productos y materiales.¹³

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Innovación

El camino hacia la integración

Las empresas pueden colaborar con sus socios tecnológicos para diseñar sistemas de negocio que respalden los flujos de datos para los materiales después de la venta. Al hacerlo, las empresas pueden lograr:

Diseños para reciclabilidad

Conocer los requisitos específicos para el reciclaje de materiales en los productos, con el fin de fundamentar las decisiones de diseño de los mismos y aumentar la recuperación de recursos.

Propuestas de nuevos clientes

Los modelos de producto como servicio y de prolongación de la vida útil del producto se basan en nuevas interacciones con los clientes, respaldadas por sistemas innovadores de medición y gestión del uso del producto.

Logística inversa

Crear sistemas para apoyar sofisticadas redes de socios con el fin de recoger los productos al final de su vida útil y devolverlos a las instalaciones para la recuperación de recursos.

80-90%

de reducción de las materias primas se puede lograr prolongando la vida útil de los productos en tres sectores industriales en los Estados Unidos, China y Brasil y Alemania¹⁴

2%

la cuota actual de refabricación de la producción en los Estados Unidos; solo el 1,9% en Europa¹⁵

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

100% DE RECUPERACIÓN DE RECURSOS, CON TODOS LOS MATERIALES Y PRODUCTOS RECUPERADOS Y RECICLADOS O REUTILIZADOS AL FINAL DE SU VIDA ÚTIL

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría priorizar la reciclabilidad en el diseño de productos y envases y la selección de materiales?

Diversos factores influyen en la recuperabilidad de un producto, como los insumos materiales, la facilidad de desmontaje y la infraestructura de reciclaje existente. Para evaluar el impacto de los productos y envases con vistas a la recuperación de recursos, es necesario integrar combinaciones de datos propios sobre materiales y fuentes de datos externas en su base de datos de materiales interna de la empresa. Existen herramientas nuevas y en evolución que pueden ayudar a conseguirlo, como la herramienta Indicador de Circularidad de Material (MCI) desarrollada por la Ellen Macarthur Foundation y Granta Design.

Las empresas deben diseñar sistemas de negocio estratégicos (como software de gestión de materiales y de gestión del ciclo de vida del producto) para integrar estos datos, etiquetando los atributos de los materiales y productos en función de la circularidad. Esto permite dar prioridad a determinados materiales y diseños, así como la capacidad de establecer objetivos y criterios para la recuperación de recursos.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría integrarse la recuperación de recursos en las propuestas de los clientes?

La recuperación de recursos depende de modelos de negocio que permiten que los productos regresen a la empresa para su reutilización. Las empresas pueden trabajar en la innovación de sus ofertas de productos y servicios incorporando tecnologías centradas en la visibilidad del uso de los materiales después del punto de venta. Las nuevas oportunidades que hacen posible los flujos de datos entre el proveedor y el cliente, mediante innovaciones como los dispositivos conectados, pueden ayudar a las empresas en sus esfuerzos por recuperar los materiales o prolongar el ciclo de vida de los productos.

Caterpillar, por ejemplo, ha desarrollado una tecnología de mantenimiento que permite a sus clientes controlar el estado y el funcionamiento de los equipos. La tecnología identifica automáticamente posibles problemas y puede conectar a los clientes con los concesionarios locales para el mantenimiento. Esto, junto con otras ofertas relacionadas con la reparación y la refabricación, permite prolongar los ciclos de vida de los productos, al tiempo que reduce los costes para el cliente y abre fuentes de ingresos.¹⁶

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría lograr el aprovechamiento del valor más alto a través de la recuperación y el reciclaje?

Para hacer posible la recuperación de recursos para muchos materiales, las empresas deben crear una red a lo largo de la cadena de valor que apoye los flujos inversos de materiales, así como la clasificación y el procesamiento para el reciclaje. Algunas empresas pueden recurrir a sus soluciones de software actuales para apoyar esto. Por ejemplo, la empresa de gestión de devoluciones ZigZag añadió la funcionalidad «TakeBack» a su plataforma, que permite a los vendedores minoristas de prendas de vestir ofrecer opciones de reciclaje y reventa para las devoluciones.¹⁷

Más allá de las devoluciones de los clientes, existen obstáculos esenciales para la recuperación de los recursos en los sistemas para clasificar y procesar los materiales para reciclaje. Jaguar Land Rover está invirtiendo en la economía circular a través de su proyecto «REALITY», en colaboración con Axiom, para integrar tecnología avanzada de sensores en un proceso de circuito cerrado que permite volver a introducir aluminio de los vehículos de chatarra en la línea de producción.¹⁵ Las empresas deben aspirar a diseñar sistemas que puedan gestionar estas asociaciones y nuevos procesos para la recuperación de materiales, adquiriendo un mayor conocimiento de los recursos que recuperan de los productos y cómo pueden optimizar su reintroducción en la cadena de valor.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN

PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

1 Plastics Policy Playbook, Ocean Conservancy, 2019

2 Plastics Pact, Ellen MacArthur Foundation

3 No Time to E-Waste, Accenture, 2020

4 Why Scrap Metal Recyclers Need to Know Their Steels, ThermoFisher Scientific, 2016

5 New Plastics Economy, Ellen MacArthur Foundation, 2016

6 The Future of Circular Fashion, Accenture and Fashion for Good, 2019

7 Reverse Logistics: Reverse Logistics Market, Allied Market Research, 2017

8 Helping Selfridges realise their ambition to treat waste as a resource, Veolia

9 <https://www.philips.com/a-w/about/sustainability/sustainable-planet/circular-economy.html>

10 Circular Economy, ArcelorMittal

11 "Moving mountains for Earth's sake at Caterpillar", Greenbiz, 2013

12 A planet-size plan, Apple

13 CircularID Protocol, Eon

14 Re-defining Value -The Manufacturing Revolution, UNEP International Resource Panel

15 Ibid

16 <https://www.macallister.com/technology-and-equipment-maintenance/>

17 <https://www.zigzag.global/about-us/sustainability/>

18 <https://media.jaguarlandrover.com/news/2020/08/jaguar-land-rover-upcycles-aluminium-cut-carbon-emissions-quarter>

REFERENCIA EMPRESARIAL

NEUTRALIDAD EN LA DEGRADACIÓN DE SUELOS, INCLUIDA LA DEFORESTACIÓN CERO


**IMPACTO EN
LOS ODS**

3, 6, 9, 12, 13

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN
☒ Operaciones ☒ Productos y servicios ☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

Esta referencia empresarial — neutralidad en la degradación de suelos, incluida la deforestación cero — promueve prácticas de preservación de los suelos para contrarrestar el impacto de sus actividades comerciales. La neutralidad en la degradación de las tierras (NDT) se define como «una situación en que la cantidad y la calidad de los recursos de las tierras necesarios para sustentar las funciones y los servicios ecosistémicos e incrementar la seguridad alimentaria, se mantienen estables o aumentan dentro de una determinada escala temporal y espacial».¹ Los principios de deforestación cero permiten la conversión de bosques en un área igual de replantación. La referencia empresarial ayuda a las empresas a mantener o mejorar su capital natural terrestre y los servicios ecosistémicos asociados.

La deforestación amenaza la supervivencia de más del 80% de todas las especies terrestres de flora y fauna en los bosques, al tiempo que produce hasta un 15% de las emisiones globales de CO₂.² La referencia empresarial anima a las empresas a mapear su impacto en el suelo y a aprovechar prácticas innovadoras para frenar la pérdida de suelos y hábitats como resultado directo de la actividad empresarial en operaciones, productos y servicios y en la cadena de valor. La Agenda para el Desarrollo Sostenible establece el calendario para alcanzar la neutralidad en la degradación de suelos, incluida la deforestación cero para 2030.

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Agricultura: La producción agrícola representa el 80% de la deforestación tropical y subtropical.⁷ Para proteger los bosques existentes, las empresas necesitan desarrollar medios alternativos de producción agrícola, aumentar la eficiencia y ejecutar programas de cumplimiento en todas sus cadenas de suministro que involucren a pequeños productores, comunidades locales y otros grupos de interés.

Minería: Las pérdidas forestales relacionadas con la minería causaron aproximadamente el 10% de toda la deforestación de la Amazonia entre 2005 y 2015, mientras que la deforestación se produce a menudo fuera del lugar para permitir la construcción de la infraestructura relacionada.⁸ Las empresas mineras que operan en regiones forestales deben comprometerse a eliminar la deforestación y adaptar técnicas como la restauración del paisaje forestal para reducir el impacto de sus operaciones.

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN LA DEFORESTACIÓN

Si bien las causas naturales como los incendios forestales y la recolección de leña a pequeña escala desempeñan un papel en las pérdidas generales, la actividad empresarial es el principal factor que contribuye a la deforestación y la pérdida asociada de suelos y hábitats. De hecho, la deforestación se está acelerando en muchas regiones. Varias iniciativas están trabajando en asociación con el sector privado para combatir la degradación del suelo. La Mesa Redonda sobre Aceite de Palma Sostenible cuenta con más de 4 000 miembros que trabajan en el desarrollo de normas globales para el cultivo del aceite de palma, que provocó la pérdida de 31 millones de hectáreas de bosques en 2016 solo en Indonesia.³ De forma similar, 12 empresas centradas en la silvicultura, junto con el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), lanzaron Forest Solutions Group, una plataforma mundial para la cadena de valor en el sector forestal.

7 000 M² de cubierta forestal se pierden cada segundo, casi 25 millones de hectáreas cada año⁴

8% de las emisiones globales proceden actualmente de la pérdida de cubierta forestal en los bosques tropicales; estos mismos bosques pueden proporcionar el 23% de la mitigación del cambio climático necesaria antes de 2030⁵

75B toneladas de suelo se pierden de las tierras cultivables cada año y se estima una pérdida de 400 000 millones USD en producción agrícola⁶

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

NATURA

prevé obtener el 30% de todas sus materias primas de forma sostenible de la selva amazónica para 2020. También pretende generar unos ingresos de 1 000 millones BRL en la región para finales de 2020. Natura desarrolló un modelo de negocio inclusivo para una serie de sus productos que aprovecha el conocimiento tradicional de la comunidad para poner en práctica la valorización de los activos de biodiversidad preservando al mismo tiempo el capital natural.⁹

L'ORÉAL

estableció un objetivo de deforestación cero en 2014 con el objetivo del 100% del suministro de soja y aceite de palma sin deforestación para finales de 2020. L'Oreal publica informes de progreso periódicos con hitos relevantes y ha desarrollado una herramienta patentada para evaluar las refinerías y trituradoras.¹⁰

TESCO

se comprometió con la deforestación neta cero en el abastecimiento de materias primas agrícolas para 2025. Implementó un Plan de Transición de la Soja con deforestación cero para garantizar que la soja utilizada como pienso para animales en la cadena de suministro del Reino Unido cumpla los criterios de deforestación cero verificados.¹¹

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en cuanto a la referencia empresarial —lograr la neutralidad en la degradación de suelos, incluida la deforestación cero para 2030— se puede evaluar con arreglo a las directrices facilitadas por la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación (CNULD), el único acuerdo internacional legalmente vinculante que relaciona el medioambiente y el desarrollo con la gestión sostenible del suelo.¹² Pocas empresas en la actualidad —solo el 21%— han dado prioridad al ODS 15, «Vida de ecosistemas terrestres», en su estrategia de sostenibilidad¹³ a pesar de que la gestión forestal sostenible y las prácticas de salud o gestión regenerativa del suelo son fundamentales para las empresas. Las empresas que actualmente no están en vías de lograr la neutralidad en la degradación de suelos, incluida la deforestación cero para 2030, se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Valor empresarial

La participación en iniciativas como Zero Deforestation Zones podría reducir los costes de supervisión y permitir que las empresas apliquen precios superiores en toda la cadena de suministro.¹⁴ Trabajar para conseguir la deforestación cero también puede reducir el riesgo de sanciones y multas. En 2018, un país sudamericano impuso multas por importe de 29 millones USD por varios delitos de deforestación.¹⁵ Además, según el CDP, hasta 906 000 millones USD de ingresos anuales de las empresas se encuentran en riesgo debido a la deforestación.¹⁶

ACCIONES PRELIMINARES

Mapear las actividades empresariales y supervisar la deforestación de los bosques y la degradación de suelos:

Identificar los productos utilizados en sus operaciones y el alcance de su impacto en la deforestación para toda la cadena de suministro. Identificar y clasificar las áreas en las que se está produciendo la deforestación, por ejemplo, regiones de alto o bajo riesgo.

Utilizar certificaciones como marco:

Determinar las distintas certificaciones legales y de otro tipo, como FSC y PEFC, de las que la empresa se beneficiaría y utilizar los parámetros de medición de dichas certificaciones como marco para desarrollar su objetivo. Las empresas pueden conectar los objetivos de deforestación cero con los objetivos climáticos generales de la empresa.

RECURSOS CLAVE

» WWF

» Global Forest Watch del Instituto de Recursos Mundiales

» Consejo de Administración Forestal

» FAO

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

A pesar de que las empresas líderes han prestado una mayor atención a los impactos en el suelo y los bosques, la integración de estos compromisos en los sistemas y en la toma de decisiones ha sido limitada debido a dos factores principales.¹⁷ En primer lugar, la complejidad y opacidad de las cadenas de suministro a nivel mundial implica que las empresas no han podido ampliar el impacto a los proveedores. La OCDE constató que el 63% de los proveedores no cuentan con una política de deforestación, y que esta cifra se eleva hasta el 83% entre las empresas que controlan las tierras. El resultado es una falta de visibilidad de los impactos en el suelo en la cadena de valor, ya que las organizaciones no conocen a los agricultores de los que se abastecen, y mucho menos el impacto que ejercen en el suelo. Esto crea el segundo desafío: que las empresas no están incorporando los riesgos financieros asociados con la degradación del suelo en la toma de decisiones estratégicas. La degradación del suelo no suele considerarse una prioridad comercial, sin embargo entre los encuestados para la divulgación forestal del CDP en 2018, el 15% de los ingresos de las empresas dependen de materias primas que plantean riesgos forestales como el ganado bovino, el aceite de palma y la soja.¹⁸

Por lo tanto, las empresas deben tratar de conocer mejor su impacto en el suelo para tener en cuenta los riesgos y oportunidades que presenta. Las tecnologías, incluidas las herramientas de sensores remotos, ofrecen nuevas oportunidades para controlar y gestionar mejor el impacto en el suelo. Las empresas pueden diseñar sus sistemas estratégicos para integrar estas herramientas y tener en cuenta el impacto en el suelo a la hora de tomar decisiones.

Ejemplos ilustrativos de la integración**TRAZABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO**

La cartografía por satélite y geoespacial, junto con el aprendizaje automático y la analítica, se utilizan cada vez más para hacer un seguimiento de los proveedores y las áreas de actividad, lo que permite la recopilación de datos sobre el suelo en zonas remotas. Plataformas públicas como Trends.Earth; Farm-trace y Global Forest Watch aprovechan estas tecnologías para facilitar información a empresas, ONG y gobiernos sobre el impacto en el suelo con el fin de fundamentar las estrategias de implicación de los proveedores. Asociaciones como el consorcio SUSTAIN utilizan tecnologías de registro distribuido para abordar los retos de la cadena de suministro a nivel de productos básicos.¹⁹

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Operaciones / Director/a de Compras

El camino hacia la integración

Mediante la interacción con socios tecnológicos, las empresas pueden integrar estas tecnologías para medir con precisión el impacto en el suelo, lo que permite:

Mejora de los proveedores

Identificar los riesgos de los proveedores mediante herramientas geoespaciales pone de relieve las áreas de riesgo y se enfoca hacia la toma de decisiones para la mejora.

Análisis de costes a largo plazo

Los datos de impacto en el suelo permiten la integración del análisis de riesgos y costes en las decisiones sobre productos.

Medición del impacto positivo

Mejora de la capacidad para evaluar el estado actual del impacto de las empresas en el suelo y posteriormente los cambios a través de iniciativas de evitación, prevención o restauración.

77%

de 1 500 empresas activas en productos básicos como la madera, el aceite de palma, el ganado y la soja no divulgan su impacto en la pérdida forestal mundial²¹

MEDICIÓN DE LA RESTAURACIÓN

Las estrategias de restauración eficaces requieren información precisa y actualizada sobre la salud del suelo y el progreso durante períodos prolongados. La compañía minera Anglo American se asoció con Emapper, una empresa tecnológica que utiliza drones para fotografiar el suelo e inteligencia artificial para analizar las condiciones medioambientales. Esto les ha permitido realizar evaluaciones de la erosión a escala del paisaje, la invasión de malas hierbas y la cubierta vegetal de manera más segura, económica y rápida, lo que ha dado lugar al desarrollo de planes de rehabilitación detallados para sus yacimientos mineros.²⁰

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría integrar tecnologías avanzadas y conjuntos de datos de terceros para comprender y supervisar los impactos sobre el suelo?

Sistemas basados en datos e imágenes históricas, como el sistema de información geográfica (SIG) y los sensores remotos (SR) pueden ayudar a medir la degradación del suelo a lo largo del tiempo mediante indicadores de seguimiento como la salud del suelo. Esto ofrece un conocimiento profundo de las propiedades del suelo y del cambio a lo largo del tiempo en las áreas de actividad comercial.

Mediante el conocimiento de los datos sobre el suelo que se encuentran disponibles en el ámbito público, así como de las soluciones del sector privado, las empresas pueden adoptar decisiones informadas respecto al modo de recabar y compilar las necesidades de datos pendientes. El conocimiento de estas tecnologías también resulta útil para determinar la configuración de la recopilación de datos centrada en el uso del suelo propio de la empresa; la capacidad de conectar un conjunto de datos públicos con información interna sobre las operaciones respaldará los esfuerzos posteriores para comprender el impacto de la empresa.

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría integrar las consideraciones sobre el impacto en el suelo en todos los aspectos del negocio?

Las evaluaciones del impacto en el suelo son una forma de que las empresas impulsen una toma de decisiones más sostenible. Los análisis del ciclo de vida (ACV) y el análisis del flujo de materiales son dos ejemplos de metodologías para realizar una evaluación del impacto en el suelo, con el objetivo de eliminar los impactos negativos mediante consideraciones sobre el suelo que se integran en los procesos de planificación.

Las herramientas de software basadas en la analítica optimizan estas evaluaciones y posibilitan su integración en grandes conjuntos de datos. Su integración en los sistemas estratégicos permite la consideración de dichos atributos, junto con otras medidas empresariales de éxito. Esto permite que los líderes conozcan los costos y beneficios de cambiar un proceso para que sea menos intensivo para el suelo, o identificar un impacto positivo no considerado previamente de una decisión relacionada con el suelo.

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

- 1 UN Convention to Combat Desertification
- 2 Deforestation and Forest Degradation, World Wildlife Fund
- 3 Cutting Deforestation Out of Palm Oil: Company Scorecard, Greenpeace, 2016
- 4 Tree Loss, Bloomberg, 2019

- 5 By the Numbers: The Value of Tropical Forests in the Climate Change Equation, World Resources Institute, 2018
- 6 Global Soil Partnership, FAO
- 7 Yale University Global Forest Atlas
- 8 New Amazon threat? Deforestation from mining, Gund Institute for Environment,

¿Cómo podría integrarse con proveedores y terceros para garantizar la trazabilidad de los impactos sobre el suelo en su cadena de suministro?

Conocer y mejorar los impactos en el suelo de sus proveedores es fundamental para alcanzar esta referencia empresarial. Se pueden definir procesos internos para los proveedores para el suministro de los datos de impacto en el suelo. Si bien el cambio para que los proveedores compartan más información puede llevar tiempo, los datos disponibles públicamente pueden utilizarse como punto de partida o aproximación.

Las herramientas digitales de terceros, como el Instituto de Recursos Mundiales (WRI) y el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF), pueden ayudar a las empresas a evaluar los riesgos de impacto en el suelo en las cadenas de suministro, activando alertas para las empresas. Las propias empresas pueden entonces emplear e integrar GIS y SR para realizar auditorías digitales, haciendo que los proveedores sean responsables y creando una imagen lo más completa posible de sus impactos en el suelo.

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

¿Cómo podría evaluar las oportunidades de restauración y utilizar tecnologías avanzadas para supervisar el progreso?

La consecución de la neutralidad en la degradación de suelos requiere el mantenimiento o la mejora del suelo utilizado.

Sin embargo, las oportunidades de restauración de suelos ya afectados por la actividad comercial son esenciales para muchas industrias, incluidas la energía, la agricultura y la minería.

Crear una imagen completa de su estado actual permite a las empresas planificar estratégicamente la restauración, proporcionando una plataforma para supervisar posteriormente el avance de los programas esenciales de restauración. Se pueden utilizar capacidades en SIG o en imágenes de drones para la evaluación y trazabilidad con el fin de controlar el avance de forma continua.

KDD4

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

- 9 Natura
- 10 Achieving zero deforestation, L'Oreal
- 11 Tesco announces its plan for zero deforestation soy, Consumer Goods Forum, 2018
- 12 UN Convention to Combat Desertification
- 13 Deforestation: A business-critical issue for the world's biggest buyers, CDP, 2017
- 14 Zero Deforestation Zones, Journal of Sustainable Forestry, 2015
- 15 "\$29 million deforestation fines: game changer for Brazilian soy trade?" Mongabay, 2018
- 16 Deforestation: A business-critical issue for the world's biggest buyers, CDP, 2017
- 17 Nearly 450 companies pledged to end deforestation by 2020.
- 18 The Money Trees: The role of corporate action in the fight against deforestation, CDP, 2019
- 19 Sustainability Assurance & Innovation Alliance
- 20 Anglo American Sustainability Report 2019
- 21 The Money Trees, CDP, 2019

REFERENCIA EMPRESARIAL

CERO INCIDENCIAS DE SOBORNO

IMPACTO EN
LOS ODS

Transversal

CALENDARIO

2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

☒ Operaciones ☒ Productos y servicios ☒ Cadena de valor

Información sobre la referencia empresarial

La referencia empresarial de cero incidencias de soborno ayuda a las organizaciones a erradicar y prevenir las incidencias de corrupción y soborno, incluidos los comportamientos que abusan del poder otorgado en beneficio propio. La referencia empresarial ayuda a hacer frente a las prácticas que aumentan los riesgos para el cumplimiento normativo y la reputación, reducen la confianza general de los/as consumidores/as y afectan al resultado final.¹ Además de políticas y procedimientos estrictos, los sistemas de gestión calibrados para identificar y prevenir la corrupción pueden reducir en gran medida las incidencias generales de soborno. Como mínimo, las empresas deben establecer objetivos para erradicar las incidencias de soborno dentro de sus operaciones directas lo antes posible, con objetivos a más largo plazo para abordar las incidencias de soborno en toda la cadena de valor para 2030.

La corrupción abarca una amplia gama de actividades, entre las que se incluye el soborno como un importante subgrupo. Además de impedir el crecimiento económico y distorsionar la competencia en el mercado, el soborno tiene un impacto desproporcionado en personas de comunidades pobres que pagan hasta el 13% de sus ingresos en sobornos según el Banco Mundial.²

IMPACTO DE LAS EMPRESAS EN EL SOBORNO

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas cuenta con casi una década de experiencia en la Acción Colectiva de Anticorrupción. El Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas establece que las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. Las empresas deben unirse a los gobiernos, las Naciones Unidas, la sociedad civil y otros grupos de interés relevantes para lograr una economía global libre de sobornos y más transparente a través de la acción colectiva. En 2019, con financiación de la Iniciativa de Integridad de Siemens, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas lanzó el proyecto cuatrienal Ampliación de la Acción Colectiva Anticorrupción dentro de las Redes Locales del Pacto Mundial para apoyar las acciones colectivas de las Redes Locales del Pacto Mundial y promover la cooperación público-privada en la lucha contra la corrupción.

3 600
BILLO-
NES USD

de pérdidas por
sobornos y dinero
robado anualmente⁴

-12%

en políticas de
tolerancia cero contra la
corrupción hasta el 51%
entre los participantes
del PMNU de 2018 a
2019⁵

43/100

la puntuación media por
país en 180 países en el
Índice de Percepción de
la Corrupción⁶

Ejemplos ilustrativos de impacto sectorial

Infraestructuras y construcción: La industria de las infraestructuras e inmobiliaria podría perder más de 6 000 billones USD entre 2020 y 2030 debido a incidencias de corrupción, incluido el soborno.³ Se espera que la producción de la construcción a nivel mundial aumente a aproximadamente en 17 500 billones USD anuales para el año 2030, lo que indica que las pérdidas por corrupción podrían ascender a alrededor del 34% del crecimiento en ese período.

Servicios financieros: En la década siguiente a la crisis financiera, los bancos han pagado más de 300 000 millones USD en multas, acuerdos regulatorios y costos legales asociados: más del 40% de sus ganancias «previas a la pérdida». Si bien muchas instituciones se han centrado en la creación de una cultura de cumplimiento estrictamente controlada desde entonces, las empresas necesitan invertir más en factores que impulsen una toma de decisiones ética y responsable para evitar futuras deficiencias éticas.

EMPRESAS QUE TOMAN MEDIDAS

Las empresas que desean hacer frente al soborno pueden hacerlo estableciendo, implantando y aplicando políticas sólidas. La aplicación de políticas ayuda a las empresas a abordar proactivamente el soborno.

MICROSOFT

Invirtió en soluciones de análisis de datos in situ y basadas en la nube que utilizan estadísticas avanzadas e inteligencia artificial para crear un sistema de alerta temprana y supervisión de los riesgos de corrupción. Su objetivo es identificar y revisar las operaciones de venta y a terceros que crean el mayor riesgo de soborno y corrupción y proporcionar una supervisión adicional de estas operaciones y representantes.⁷

3M

Prohíbe el soborno y la corrupción en todas sus operaciones. Su Principio Antisoborno cumple con todas las leyes antisoborno internacionales en todo el mundo y se aplica a los empleados de la compañía, así como a los empleados de terceros que actúan en su nombre. Como miembro del Grupo de Trabajo del PNMU sobre el Principio 10⁸, 3M ha divulgado voluntariamente investigaciones internas de posibles violaciones para mejorar su programa de cumplimiento anticorrupción.⁹

Evaluación en relación con la referencia empresarial

El desempeño en relación con la referencia empresarial —lograr cero incidencias de soborno— puede evaluarse de conformidad con los objetivos de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2005), el Principio 10 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales. Las investigaciones del Pacto Mundial de las Naciones Unidas indican que solo el 25% de las empresas realizan evaluaciones anticorrupción en la actualidad¹⁰. Los análisis de datos forenses pueden ayudar a mejorar la detección e investigación de incidencias de soborno, junto con la identificación de vacíos en los controles internos. Las empresas que no hayan establecido protecciones claras para los denunciantes, mecanismos independientes de debida diligencia, procedimientos de contratación transparentes u oportunidades de sistemas identificados para combatir el soborno para 2030 se situarían por debajo de la referencia empresarial del SDG Ambition.

Valor empresarial

Además de agravar las desigualdades sociales, los casos de soborno empañan la imagen de marca. Un estudio de 25 000 consumidores en todo el mundo reveló que, de los clientes que cambiaron de empresa el año anterior, el 46% lo hizo porque perdieron la confianza en la empresa.¹¹ La conducta ética también puede ahorrar gastos en liquidaciones y sanciones: En 2019, una empresa mundial de ventas minoristas pagó cerca de 300 millones USD en multas en los Estados Unidos por permitir supuestamente que las filiales emplearan a terceros intermediarios que pagaron sobornos.¹²

ACCIONES PRELIMINARES

Demostrar compromiso mediante el establecimiento de políticas sólidas: Aplicar una política de tolerancia cero contra el uso de la manipulación, la conducta ilegal (por ejemplo, soborno, falsedad) y establecer procedimientos correctivos para dicha conducta con el fin de demostrar a empleadores, proveedores y clientes que usted cuenta con una política de tolerancia cero. La formación de los/as empleados/as y socios comerciales sobre políticas es imprescindible.

Establecer sistemas de gestión antisoborno: Desarrollar sistemas sólidos basados en una evaluación de los riesgos de soborno debidamente documentada, revisada periódicamente y diseñada para prevenir y detectar los riesgos de soborno para la empresa.

Implementar procedimientos estandarizados y automáticos: Establecer una revisión de antecedentes automatizada para los/as empleados/as, que incluya el estatus de inmigración o visado y los antecedentes penales. Desarrollar modelos o directrices normalizados (por ejemplo, licencias y condiciones contractuales).

RECURSOS CLAVE

» **Anticorrupción del PMNU**

» **Evaluación de riesgos de corrupción del PMNU**

» **Portal de la OCDE sobre anticorrupción e integridad**

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN***Comprender la integración**

Para alcanzar la ambiciosa referencia empresarial de cero sobornos, las empresas deben gestionar rigurosamente los riesgos y casos de soborno en todas las actividades de los empleados y los socios comerciales. Mediante la transición hacia una supervisión en tiempo real y alertas sobre riesgos de soborno, las empresas pueden avanzar en los esfuerzos de gestión y prevención para conseguir el objetivo de cero incidencias. Las tecnologías como la inteligencia artificial, blockchain y la analítica pueden ayudar a identificar, predecir y prevenir estas violaciones al aumentar la disponibilidad y el análisis de grandes volúmenes de datos relacionados con las transacciones, la región, los patrones de precios y las credenciales de los proveedores de una organización.¹³ Cada vez más empresas están aprovechando estas tecnologías, y el 84% de los participantes en la Encuesta sobre Anticorrupción 2019 de AlixPartners afirmó que supervisa los comportamientos sospechosos en tiempo real, aproximadamente un 15% más que el año anterior.¹⁴

Ejemplos ilustrativos de la integración**SUPERVISIÓN EN TIEMPO REAL**

Las herramientas analíticas de supervisión y seguimiento pueden permitir la gestión en tiempo real del soborno. Estas herramientas forenses van más allá de señalar incumplimientos (como la elaboración de informes de riesgos y la recopilación de pistas de auditorías) para identificar activamente anomalías en transacciones históricas y pendientes. Las herramientas de terceros como el Índice de Percepción de la Corrupción pueden ayudar a este mapeo proporcionando puntuaciones para las regiones con mayores riesgos de soborno.¹⁵ Las soluciones de plataformas como SAP Ariba pueden ayudar a las empresas a dar prioridad a los proveedores que aplican normas de comercio ético, incluidos los reglamentos contra el soborno.¹⁶

APRENDIZAJE ADAPTATIVO Y MAYOR CONCIENCIACIÓN

En materia de soborno, los costes de una formación deficiente son elevados. Forbes estima que el 10% de todo el aprendizaje corporativo es efectivo.¹⁷ Las empresas pueden mejorar el aprendizaje entre los/as empleados/as aprovechando los sistemas de aprendizaje inteligentes que fomentan el compromiso con la formación y que ofrecen información sobre los niveles existentes de conocimiento de los/as empleados/as.

*Consulte más información en el capítulo **Prepararse para la integración** de SDG Ambition Guía de Integración.

RESPONSABLE DE LA ALTA DIRECCIÓN

Director/a de Cumplimiento

El camino hacia la integración

El desarrollo de soluciones tecnológicas para frenar la corrupción y el soborno ha permitido a las empresas hacer un seguimiento de los casos de manera predictiva y en tiempo real en lugar de limitarse a identificar las infracciones a posteriori. En colaboración con socios tecnológicos, las empresas pueden reforzar:

La automatización de la supervisión de los riesgos y la acción predictiva

Los análisis de riesgos pueden automatizarse para señalar tipos de transacciones, como pagos a funcionarios públicos, proveedores y frecuencia en las regiones de alto riesgo con reconocimiento de patrones y capacidades de aprendizaje automático para reforzar el conocimiento del riesgo.

Compromiso de los/as empleados/as

Los sistemas de aprendizaje estratégicos pueden rastrear y fomentar el compromiso de los/as empleados/as con programas de formación antisoborno, al tiempo que obtienen conocimientos clave de la interacción de los/as empleados/as para desarrollar módulos futuros.

Aprendizaje continuo

Capacidad para reformular las políticas contra el soborno y la corrupción, los procedimientos disciplinarios y la protección de los denunciantes sobre la base de información facilitada por la supervisión digital y las evaluaciones de ética del personal.

90%

de las denuncias de soborno en los Estados Unidos están relacionadas con el uso de terceros intermediarios.¹⁸

ENFOQUE DEL SDG AMBITION

El ejemplo que se detalla a continuación sigue el enfoque descrito en SDG Ambition Guía de integración y respalda el concepto de integración de las referencias empresariales.

» VER LA GUÍA DE INTEGRACIÓN

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

* Todos los KPI y parámetros de medición enumerados son direccionales y se basan en las normas para la elaboración de informes existentes. Cada organización debe adoptar medidas para el establecimiento de objetivos en consonancia con sus metodologías para la elaboración informes y contexto empresarial.

DISEÑO DE SISTEMAS EMPRESARIALES

¿Cómo podría aprovechar los datos de riesgo de cumplimiento normativo para automatizar las alertas y el traslado a instancias superiores de posibles casos de soborno?

KDD1

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

Al operar en un entorno global y con un elevado volumen de transacciones diarias, la automatización de la supervisión del cumplimiento normativo puede ayudar a aliviar la carga de las consultas manuales, lo que puede permitir a su empresa llevar a cabo la diligencia debida proactivamente en transacciones, asociaciones o acuerdos que se consideren de alto riesgo. Esta supervisión automatizada puede equipar a su equipo antisoborno con elementos de datos relevantes para respaldar la investigación de posibles casos de soborno. Las soluciones de supervisión continua pueden procesar grandes volúmenes de gastos y cuentas por pagar, señalando las transacciones en las que un proveedor puede estar incluido en una lista sancionada o las transacciones en países de alto riesgo.

En casos en los que una organización puede no estar equipada para elaborar, gestionar y aplicar su propio catálogo de riesgos contra el soborno, existen soluciones de terceros que pueden proporcionar diversos grados de análisis y supervisión en función de las necesidades específicas de una organización.

¿Cómo podría aprovechar los datos relacionados con casos registrados de soborno para prevenir mejor futuros casos?

KDD3

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

A medida que una organización supervisa e investiga posibles casos de soborno, se debe integrar un ciclo de retroalimentación informativa en los sistemas esenciales. Cuando se identifican casos de soborno o incumplimiento normativo, puede utilizarse el aprendizaje automático para identificar las tendencias y factores que contribuyen a ello, lo que puede utilizarse para reforzar el catálogo de riesgos o para identificar necesidades adicionales en materia de formación y sensibilización. De este modo, una organización puede diseñar con vistas a la mejora continua y mejorar sus capacidades de supervisión para identificar e impedir proactivamente posibles casos de soborno.

¿Cómo podría automatizar el sistema de gestión del aprendizaje para asignar formación de lucha contra la corrupción y hacer un seguimiento del cumplimiento?

KDD2

COMPLEJIDAD DE LA INTEGRACIÓN PERSONAL

PROCESO

TECNOLOGÍA

Un componente fundamental de cualquier programa anticorrupción es la comunicación y la formación adecuadas de todos los miembros de una organización, incluidos los miembros de la junta directiva. Estas formaciones antisoborno deben tener plazos de terminación y soluciones de informes implementadas para proporcionar visibilidad en tiempo real de la terminación de la formación.

Cuando crear y mantener una formación contra el soborno internamente no sea una opción, existen numerosos proveedores externos que proporcionan contenidos de formación interactiva actualizados, así como herramientas de autoevaluación y autodeclaración. Se puede acceder al contenido de estos proveedores a través de soluciones de software como servicio o integrarlo en el sistema de gestión del aprendizaje existente de una organización.

- 1 The Bottom Line on Trust, Accenture, 2018
- 2 Combatting Corruption, World Bank, 2018
- 3 Corruption in construction, IGC, 2016
- 4 Corruption is costing the global economy \$3.6 trillion dollars every year, World Economic Forum, 2018
- 5 2019 UNGC Progress Report, UN Global Compact
- 6 Corruption Perceptions Index 2019, Transparency International
- 7 Our commitment to anti-corruption, Microsoft
- 8 Working together to prevent corruption, 3M, 2020
- 9 "3M Probes Potential FCPA Violations in China", The Wall Street Journal, 2019
- 10 UN Global Compact Anniversary Report, 2020
- 11 The Bottom Line on Trust, Accenture, 2018
- 12 "Walmart to pay \$283 mn fine in US over bribery charges in India, other countries", Mint, 2019
- 13 Four ways to use data analytics to identify corruption red flags, Tableau, 2019
- 14 2019 Global Anticorruption Survey, Alix Partners
- 15 2019 Corruption Perceptions Index, Transparency International
- 16 Supplier management: Made Simple with Software and Solutions, SAP
- 17 "Companies waste billions of dollars on ineffective corporate training", Forbes, 2016
- 18 Foreign Corrupt Practices Act Clearinghouse, Stanford Law School



Pacto Mundial
Red Española

EN COLABORACION DE:

accenture

SAP

3M