



Desarrollo económico, inclusivo y sostenible: el rol de las empresas en la implementación de los ODS



Municipio de Almirante Brown

Intendente Municipal

Mariano Cascallares

Secretario de Producción, Empleo y Formación Profesional

Federico Sassone

Subsecretario para el Desarrollo Productivo y el Comercio

Leandro Gavioli Blea

Directora de Desarrollo Industrial

Gabriela Pellegrini

Comision Mixta del Sector Industrial Planificado de Almirante Brown (SIPAB)

Presidente Hernan Pablo Pereyra

Secretario Silvio Carlos Novarbo

Grupo Pharos

Presidenta Grupo Pharos

Lic. Mariela Martini

Coordinación del Proyecto

Mag. María Ángela Morra

Equipo técnico

Lic. María Luz Rodríguez Ugarte

Mag. Gustavo Sztern

Edición y Diseño

Felicitas Bujanzi

Acerca de Grupo Pharos

Grupo Pharos, Centro Interdisciplinario para el Desarrollo es una asociación civil sin fines de lucro creada hace más de 15 años por profesionales de distintas disciplinas que poseen una vasta trayectoria en el campo de las políticas públicas. Centrada en la generación de aportes para la gestión pública adaptada al territorio, el eje de su trabajo es la incidencia para la toma de decisiones de los gobiernos, tanto a nivel nacional como provincial y municipal.

Posee amplia experiencia en asistencia técnica a gobiernos en todo el país, contribuyendo a potenciar las capacidades de gestión a través del diseño de proyectos y herramientas con perspectiva de derechos humanos y género a través de la elaboración de diagnósticos, estudios e investigaciones sobre temáticas que incluyen: primera infancia, niñez y adolescencia, cuidado, género y violencia contra las mujeres, participación ciudadana, desarrollo socio productivo y sustentable, entre otros.

Para el desarrollo de sus proyectos, Grupo Pharos promueve la articulación con provincias, municipios, ONGs, universidades y el sector privado, con quienes articula su experiencia y capacidad técnica; fomentando el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades técnicas locales y favoreciendo las particularidades regionales.


Prólogo

Asumir el desafío de ser un Gobierno Local comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) implica repensar nuestras acciones desde la óptica de la Agenda 2030 con el firme compromiso de integrar en nuestras intervenciones a los diversos actores que, de manera conjunta y articulada, protagonizan el desarrollo y el crecimiento de nuestra comunidad.

A lo largo de la implementación del "Proyecto de Planificación y Diseño de la Política Pública en Clave de Objetivos de Desarrollo Sostenible en el Municipio de Almirante Brown y su Sector Industrial Planificado", hemos adquirido importantes aprendizajes como gobierno municipal. No solo revalorizamos numerosas intervenciones previas centradas en el cuidado de nuestro entorno común y en un desarrollo inclusivo y sostenible, sino que también comprendimos la importancia de profundizar una agenda de acuerdos y alianzas estratégicas con actores privados y de la sociedad civil.




Asumir el desafío de ser un Gobierno Local pionero en la búsqueda constante de repensar nuestras acciones desde la óptica de la Agenda 2030 nos impone un compromiso firme: integrar en nuestros procesos de gestión a los diversos actores que, de manera conjunta y asociativa, protagonizan el desarrollo y el crecimiento de nuestra comunidad. Bajo esta visión, concebimos estos encuentros y el material de apoyo que se presenta.

A través de esta iniciativa, los invitamos entonces a reflexionar juntos sobre alternativas innovadoras que nos permitan reconfigurar el rol de las empresas como promotoras del desarrollo económico y social, así como el rol del Estado como impulsor y garante de dicho desarrollo.



Finalmente, deseo destacar la relevancia de esta iniciativa, que llevamos adelante en conjunto con el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF) y el Grupo Pharos, que no solo enriquece nuestras capacidades de gestión, sino que también nos permite nutrirnos de la valiosa experiencia y trayectoria de cada una de las empresas de Almirante Brown, abriéndonos camino hacia un futuro más próspero y sostenible, desde el que construir y promover un crecimiento económico inclusivo y respetuoso de la casa común.

Mariano Cascallares
*Intendente Municipal
de Almirante Brown*



Índice

Introducción	7
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030	13
<i>De la agenda mundial a la agenda 2030</i>	14
<i>Un acercamiento a los ODS</i>	12
<i>Aproximando los ODS al sector privado: el Pacto Mundial</i>	17
El rol de las empresas como promotoras del desarrollo económico, inclusivo y sostenible	21
<i>Sostenibilidad Ambiental</i>	23
<i>La Dimensión social de la sostenibilidad</i>	26
<i>Gobernanza: Compliance y Sostenibilidad</i>	29
Reflexiones finales	40
Recursos útiles	41
Referencias bibliográficas	42

Introducción

Este documento forma parte del proyecto “Planificación y diseño de la política pública en clave de ODS en el municipio de Almirante Brown y su Sector Industrial Planificado” y se ejecuta a través de un convenio suscripto entre CAF - Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, el municipio de Almirante Brown y Grupo Pharos Centro Interdisciplinario para el Desarrollo como agencia ejecutora.

El mismo tiene por objetivo generar las bases y condiciones para incorporar la perspectiva de los Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS) en las políticas públicas del municipio Almirante Brown y en particular en el Sector Industrial Planificado (SIPAB).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible forman parte, desde 2015, de la agenda internacional cuyo objetivo final es contribuir a una sociedad inclusiva en términos sociales, económicos y ambientales. Aunque existe un consenso global sobre la importancia de incluirlos en la agenda local, el reto reside en contar con las capacidades institucionales necesarias para desarrollar estrategias que promuevan esta integración. En este contexto, las empresas juegan un papel destacado en cuatro dimensiones: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y gobernanza.

De acuerdo a SDG Compass, dos tendencias globales evidencian un cambio en esta dirección: por un lado, las generaciones más jóvenes tienden a valorar prácticas empresariales responsables, donde el desempeño en sostenibilidad emerge como un “talento” clave; por otro, los consumidores globales basan cada vez más sus decisiones de compra en la percepción del compromiso de las empresas con la sostenibilidad, y los ODS pueden reforzar esta tendencia (2015, p.8).

Este material tiene como objetivo introducir los principales conceptos relacionados con los ODS y la Agenda 2030, así como las implicancias de su incorporación en las operaciones empresariales. Además, servirá como complemento a los contenidos que se desarrollará en el taller destinado a empresas locales, en el que se buscará fomentar la creación de una agenda conjunta entre el sector público y privado, promoviendo alianzas estratégicas que potencien el impacto de las políticas de sostenibilidad. La colaboración entre empresas, gobierno y otros actores claves será fundamental para construir un marco común que facilite la adopción de prácticas sostenibles y refuerce el compromiso con los ODS a nivel local.

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

La Organización de Naciones Unidas llega al nuevo milenio reconociendo los avances y los desafíos que plantea el nuevo siglo. En el informe del secretario general Kofi Annan, *Nosotros los pueblos: la función de las Naciones Unidas en el Siglo XXI* (2000a), se reflexiona sobre las características de las dinámicas y los problemas internacionales, enmarcándolos en el análisis de los efectos positivos y negativos de los procesos de mundialización, y cómo impactan con mayor fuerza en los países de menor desarrollo.

Esta postura exige un reconocimiento de los nuevos temas de agenda y un repensar de los desafíos históricos; además de la preocupación por los conflictos internacionales, se identifica un fuerte énfasis en las desigualdades sociales y en la incorporación de la problemática del medio ambiente a la conversación sobre las futuras líneas de acción internacional.

En la Cumbre del Milenio, llevada a cabo en septiembre del año 2000 en Nueva York, los estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas firmaron la Declaración del Milenio, la cual derivó en la adopción de una Agenda Mundial para el desarrollo y en el lanzamiento de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La histórica Declaración plantea una serie de valores y principios que comparten todos los países firmantes, su preocupación por la paz, la seguridad y el desarme, por el desarrollo y erradicación de la pobreza, la protección del entorno común, los derechos humanos, la democracia, las prácticas de buen gobierno, la protección de las personas vulnerables, la atención a las necesidades especiales de África y el fortalecimiento institucional de las Naciones Unidas (A/RES/55/2).

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio



Erradicar la pobreza extrema y el hambre



Lograr la enseñanza primaria universal



Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer



Reducir la mortalidad infantil



Mejorar la salud materna



Combatir el VIH, SIDA, la malaria y otras enfermedades



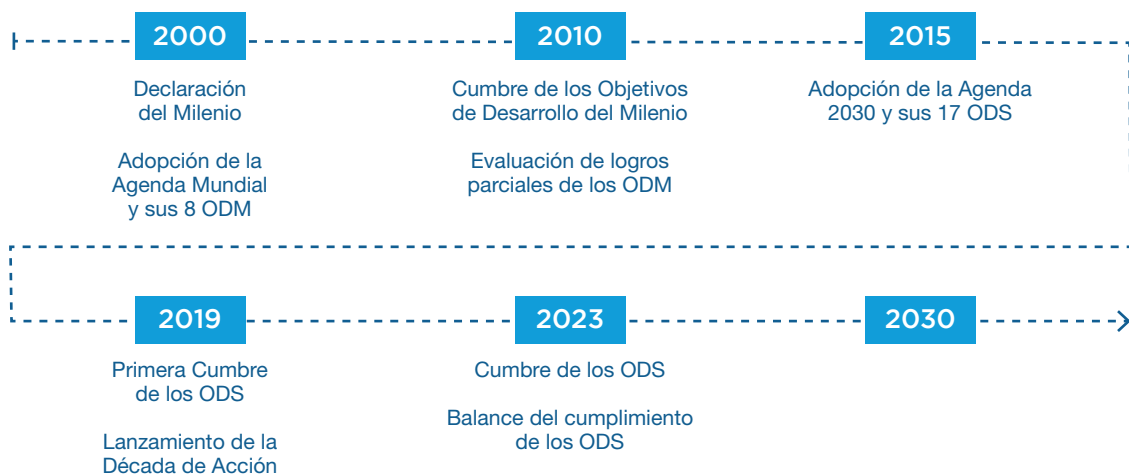
Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente



Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

En el año 2010 se celebró la Cumbre de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, donde una vez evaluados los logros parciales, se establecieron pautas para el cumplimiento de las Metas del Milenio en 2015. La Cumbre culminó con la aprobación de la Resolución “Cumplir la promesa: unidos para lograr los objetivos del Desarrollo del Milenio” que encuadro a los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio en un Plan de Acción Mundial. Se desarrolló una estrategia basada en una serie integral de servicios que el Sistema de Naciones Unidas se comprometió a poner a disposición de los países, justamente con el objetivo de contribuir a que éstos puedan cumplir las metas alineadas con los ODM.

Rumbo a los ODS



Siguiendo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, dicha estrategia se diseñó considerando qué herramientas son necesarias para alcanzar el avance de los países en términos inclusivos a largo plazo, apoyándose en tres pilares fundamentales: en primer lugar, la realización de diagnósticos y planificación de inversión (en vinculación con herramientas de asistencia técnica y financiera); segundamente, la ampliación de opciones y elecciones de políticas (las reformas y marcos sectoriales e intersectoriales necesarios para la aceleración del crecimiento con equidad y la promoción del desarrollo humano); y por último, el fortalecimiento de las capacidades nacionales (en relación con una distribución eficiente de los servicios a niveles nacional y subnacional). Paralelamente, el Grupo Inter-Agencial de Expertos en Indicadores ODM se encargó de monitorear el avance global de los Objetivos y de definir sus indicadores y metodología (CEPAL, 2015).

ODM	Principales logros alcanzados al 2015
Erradicar la pobreza extrema y el hambre.	La mitad de la población en situación de extrema pobreza en regiones en desarrollo se redujo a la mitad desde 1990.
Lograr la enseñanza primaria universal.	El 91% de las infancias de países en desarrollo se enroló en educación primaria, un aumento del 8% desde el año 2000.
Promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer.	Las regiones en desarrollo han logrado eliminar la inequidad de género en el acceso a la educación primaria, secundaria y terciaria.
Reducir la mortalidad infantil.	La tasa de mortalidad infantil global en menores de 5 años se ha reducido en más de la mitad entre 1990 y 2015.
Mejorar la salud materna.	<p>Desde 1990, la tasa de mortalidad materna ha disminuido en un 45%.</p> <p>Asimismo, más del 71% de los partos fueron asistidos por profesionales de la salud en 2014, reportando una mejora del 17% en relación a 1990.</p>
Combatir el VIH, SIDA, la malaria y otras enfermedades.	<p>Los contagios de HIV cayeron un 40% entre 2000 y 2013, y el acceso a terapias antirretrovirales ha aumentado dramáticamente a nivel global.</p> <p>Gracias a políticas de prevención, diagnóstico y tratamiento de la tuberculosis, se han salvado un estimado de 37 millones de vidas.</p> <p>Más de 6.2 millones de muertes por malaria fueron evitadas entre los años 2000 y 2015.</p>
Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.	<p>Para 2015, el 91,2% de la población global tenía acceso a agua potable.</p> <p>Se han eliminado prácticamente la totalidad de las sustancias que afectan a la capa de ozono, estimándose su recuperación para mitad de siglo.</p>
Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.	<p>El acceso a internet de la población mundial alcanzaba un 43% en 2015, siendo un 6% en el año 2000.</p> <p>Los mecanismos de Asistencia Oficial para el Desarrollo alcanzaron los 135.2 billones de dólares entre 2000 y 2014.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a MDG Report (ONU,2015).

Haciendo un balance de los resultados, si bien no se alcanzaron completamente las metas establecidas para 2015, los significativos avances proporcionaron la base para seguir apostando por una estrategia de acción global mancomunada, identificando los déficits persistentes.

En dicho marco, en el año 2015 se adoptó la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales comprenden 169 metas que toman en consideración una visión más global e interconectada de los desafíos que enfrenta el mundo con vistas al año 2030.

■ De la Agenda Mundial a la Agenda 2030

Considerando los aprendizajes y desafíos de la experiencia de los ODM y la Agenda Mundial en 2015, los estados miembros de la ONU reconvirtieron su estrategia inicial en una nueva Agenda orientada al 2030 que funciona como marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para la elaboración de la Agenda 2030, se identificaron los ejes problemáticos que persisten a nivel global (ONU, 2015):

- La brecha entre pobres y ricos y zonas rurales y urbanas sigue siendo considerable, y afecta especialmente a las infancias.
- La inequidad de género persiste, especialmente en los ámbitos laborales, económicos y políticos.
- Los conflictos armados siguen siendo la más grande amenaza al desarrollo humano.
- Millones de personas todavía viven en extrema pobreza y no tienen acceso a servicios básicos.
- El cambio climático y la degradación del ambiente minan los progresos alcanzados.

Adicionalmente, se llevaron adelante procesos consultivos durante más de dos años, cuyos resultados contribuyeron a la definición de una agenda que busca un fuerte compromiso a nivel mundial pero considerando los retos que enfrenta cada país y la especificidad de sus contextos y recursos.

De esta forma, se previó la adopción de metas nacionales alineadas con los ODS, y la progresiva incorporación de éstos a los procesos de formulación e implementación de políticas públicas en todos los niveles. Un aspecto destacable de la Agenda 2030 es que se asienta en una **nueva visión del desarrollo sostenible**, abarcativo de tres dimensiones centrales que están interconectadas: **el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.**

“Es una agenda civilizatoria, que pone la dignidad y la igualdad de las personas en el centro y llama a cambiar nuestro estilo de desarrollo. Es un compromiso universal adquirido tanto por países desarrollados como en desarrollo, en el marco de una alianza mundial reforzada, que toma en cuenta los medios de implementación para realizar el cambio y la prevención de desastres por eventos naturales extremos, así como la mitigación y adaptación al cambio climático.” (CEPAL, s/f)

Un acercamiento a los ODS

Los ODS suponen una ampliación de los temas que originalmente abordaron los ODM. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio fueron pensados a partir de una visión más tradicional de las acuciantes problemáticas que históricamente han sufrido los países más vulnerables, y estaba casi totalmente circunscrita a aspectos vinculados al desarrollo humano, como la salud. Los ODS extienden ese espectro, basándose en una definición del desarrollo sostenible más abarcativa e integrada, y exigiendo mayor involucramiento de los países desarrollados, tanto en la aplicación de los ODS en sus políticas nacionales como en la participación en líneas de acción orientadas a prestar ayuda a los países más vulnerables.

Esta visión del desarrollo sostenible supone la comprensión de los impactos de las acciones e interacciones tanto individuales como comunitarias multinivel (desde lo local hasta lo global).

Si bien los ODS no son vinculantes, se demanda un mayor compromiso por parte de los países para su inclusión en la planificación de las políticas públicas a nivel nacional y subnacional, así como se espera una fuerte participación de actores privados y organizaciones. Otro aspecto relevante es la decisión de la comunidad internacional de brindar mayor impulso a las herramientas de financiamiento disponibles para los países menos desarrollados.

Los 17 ODS en su conjunto abarcan todos los aspectos del desarrollo sostenible. Individualmente, se los asume como interconectados. En esta línea, el Sistema de Naciones Unidas orientó sus esfuerzos a dar soporte a los países para que aborden las problemáticas desde un enfoque de integración de los ODS.

"El desarrollo sostenible parte de la base de que la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, la lucha contra la desigualdad dentro de los países y entre ellos, la preservación del planeta, la creación de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el fomento de la inclusión social están vinculados entre sí y son interdependientes." (A/RES/70/1, punto 13)

Sin dudas, la pandemia del COVID 19 afectó profundamente a nuestro planeta, y el proceso de recuperación es lento y complejo, e influyó en el progreso hacia el cumplimiento de los ODS. El balance del progreso de los ODS plantea un escenario de preocupación. En su Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023, Naciones Unidas destaca que, de las aproximadamente 140 metas evaluadas, la mitad presenta desvíos que pueden calificarse de moderados a graves. Adicionalmente, el 30% no registró avance alguno o retrocedieron por debajo de la línea de base establecida en el año 2015. (2023, p. 8).

Por ello, la ONU identificó cinco esferas que deben priorizarse para alcanzar las metas:

- 1 - Las máximas autoridades de Estado y de Gobierno deben comprometerse a adoptar políticas aceleradas y transformadoras en los próximos siete años.
- 2 - Los Gobiernos deben promover políticas y medidas concretas y transversales orientadas hacia los siguientes ejes: la eliminación de la pobreza, reducir la desigualdad, protección del ambiente, promover los

derechos de las mujeres y las niñas, y el empoderamiento de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

- 3 - Los Gobiernos deben fortalecer sus capacidades, mecanismos de accountability e instituciones públicas a nivel nacional y subnacional.
- 4 - La comunidad internacional debe volver a comprometerse a cumplir con la Agenda de Acción de Addis Abeba¹ y movilizar los recursos financieros a los países con alta vulnerabilidad.
- 5 - Los Estados miembros deben comprometerse a fortalecer el Sistema de las Naciones Unidas para el Desarrollo, dotándolo de recursos para afrontar problemáticas nuevas y solventar las deficiencias de la arquitectura internacional relacionadas con los ODS. (2023, p. 7).

Siguiendo a la CEPAL, los indicadores para el Caribe y Centroamérica revelan un escenario situaciones más desventajoso con relación al resto de la región, pero advierte que América del Sur y México deben comprometerse a realizar un destacado esfuerzo para sostener los avances así como corregir los retrocesos. (2023, p.93).

América Latina es una región marcada por una profunda desigualdad socio económica, por ello se vuelve fundamental complementar un abordaje de los desafíos compartidos con las particularidades de cada contexto nacional.

¹La Agenda de Acción de Addis Abeba es un acuerdo histórico suscrito por todos los estados miembros de Naciones Unidas en la Tercera Conferencia Internacional sobre Financiamiento al Desarrollo celebrada en julio de 2015 en la capital de Etiopía. Abarca todas las fuentes de financiamiento y determina una serie de propuestas concretas y objetivos hacia los cuales los Estados se comprometen a destinar recursos económicos, privilegiando iniciativas vinculadas al desarrollo sostenible y a atacar la inequidad entre países, fortaleciendo a aquellos en desarrollo.

Aproximando los ODS al sector privado: el Pacto Mundial

El Pacto Mundial fue formulado tanto como una iniciativa de cooperación como una plataforma de acción global destinada a las empresas y configurada a partir de la incorporación de una perspectiva de negocios.

El origen del Pacto Mundial, conocido también como Pacto Global, se remonta al llamado realizado por el secretario general de Naciones Unidas Kofi Annan a las empresas durante su discurso en el Foro Económico Mundial de 1999, instándolas a contribuir a la generación de un impacto global (Kingo, 2019). Este pronunciamiento está en sintonía con la visión de los Objetivos del Milenio y la Agenda Mundial, donde las Naciones Unidas reconocen el papel crucial de las empresas en la promoción de acciones conjuntas para mejorar la calidad de vida en nuestro planeta.

Sin embargo, los Objetivos del Milenio se centraron principalmente en aspectos del desarrollo relacionados con problemáticas sanitarias y sociales, lo que resultó en una visión más limitada de la sostenibilidad. En este contexto, se asumía que el papel de los actores empresariales era más restringido e indirecto.

Las reflexiones derivadas de esta primera experiencia llevaron a la creación de una perspectiva más integral, abarcadora e interconectada del desarrollo sostenible, que se plasmó en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Esta evolución en los valores y compromisos de la organización también influyó en la forma de entender al sector empresarial, considerándolo como un actor clave, activo y esencial.

“El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS” (Kingo, 2019).

En su misión de generar impacto, la iniciativa se asienta en un marco de acción estructurado en 10 principios que se engloban en cuatro dimensiones estratégicas y comprehensivas. Los principios del Pacto resumen los valores de Naciones Unidas y proveen una base para su rol de plataforma impulsora del desarrollo sostenible y la transformación del mundo a partir de las acciones de organizaciones empresariales de todo el planeta.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS		
Dimensiones		Principios
Derechos Humanos	1	Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de derechos humanos declarados internacionalmente.
Derechos Humanos	2	Las empresas deberían asegurarse de no ser partícipes de vulneraciones de derechos humanos.
Normas Laborales	3	Las empresas deberían defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
Normas Laborales	4	Las empresas deberían defender la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.
Normas Laborales	5	Las empresas deberían defender la abolición efectiva de la mano de obra infantil.
Normas Laborales	6	Las empresas deberían defender la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.
Medio Ambiente	7	Las empresas deberían apoyar un planteamiento preventivo con respecto a los desafíos ambientales.
Medio Ambiente	8	Las empresas deberían llevar a cabo iniciativas para fomentar una mayor responsabilidad ambiental.
Medio Ambiente	9	Las empresas deberían promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Anticorrupción	10	Las empresas deberían trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno.

Fuente: Elaboración propia en base a Kingo, 2019.

En su carácter de plataforma dedicada a generar sinergias entre sectores, a través de la promoción de la alineación de las metas propias con los ODS, el Pacto Mundial se replicó a nivel regional y nacional con gran impacto. La posibilidad de trabajar desde una perspectiva glocal, incorporando las particularidades locales a la visión global compartida, permite generar iniciativas concretas con impacto real con una importante participación del sector empresarial, destacándose la tarea de Pacto Global México, Pacto Global España y Pacto Global Argentina.



PACTO GLOBAL ARGENTINA

Desde su creación en 2004, esta iniciativa se ha consolidado como la mayor plataforma de responsabilidad social corporativa en el país, contando con más de 800 participantes y presencia en 23 provincias. Su principal objetivo es movilizar al sector empresarial y a otros interesados para comprometerse con los 10 principios universales de las Naciones Unidas, con el fin de contribuir a la solución de los mayores desafíos del planeta y de la humanidad hacia 2030. Colabora estrechamente con el PNUD Argentina y ofrece una amplia gama de herramientas y recursos para las empresas que se adhieren. Basándose en los 10 principios y los ODS, la estrategia para 2023 de Pacto Global se centra en un plan de trabajo que abarca tres pilares: gestión de la sostenibilidad alineada a los ODS, fortalecimiento de la confianza y la transparencia, y contribución a la agenda global de sostenibilidad (Pacto Global Argentina, s/f).

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



14 VIDA SUBMARINA



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El rol de las empresas como promotoras del desarrollo económico, inclusivo y sostenible

Las empresas no sólo desempeñan un papel fundamental en la generación de riqueza y empleo, sino que son actores claves en la construcción de una sociedad más equitativa e inclusiva. Si bien la actividad privada se desarrolla en un marco de reglas y normas emanadas del Estado, la forma en la que estas gestionan su actividad genera externalidades en toda la sociedad. Es por esto, que el Pacto Mundial señala la necesidad de que las empresas asuman la responsabilidad de adoptar sus prácticas integrando criterios sociales, ambientales y de gobernanza, permitiendo ir más allá de los beneficios financieros de corto plazo para comenzar a pensar en la contribución de valor a largo plazo.

Desde esta perspectiva, entendemos que el desarrollo inclusivo supone que las empresas implementen acciones que promuevan la equidad y la reducción de desigualdades, generen empleo de calidad, garanticen las condiciones laborales, realicen prácticas ambientales sustentables y lleven adelante una estrategia de transparencia de sus acciones, contribuyendo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde una perspectiva empresarial.

Al integrar la sostenibilidad en sus operaciones, las empresas no solo mitigan riesgos ambientales, sino que también contribuyen a construir una economía resiliente y preparada para los desafíos del cambio climático, impulsando un crecimiento que beneficie a generaciones presentes y futuras.

El objetivo de cada empresa es poder gestionar de manera eficiente los factores sociales, ambientales y de gobernanza (ASG/ESG- Environmental, Social, and Governance). Estos factores son dinámicos y están sujetos a las características, tamaño, grado de madurez, actividad de la empresa, entre otros.

Las tres dimensiones involucran:

1 | Ambiental: Evalúa cómo la empresa gestiona el impacto que genera en el medio ambiente, incluyendo aspectos como el uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono, la gestión de residuos, el uso de energías renovables, la sostenibilidad de sus operaciones, la contaminación del agua y el aire, el cambio climático, la biodiversidad, etc.

2 | Social: Analiza el impacto de la empresa en la sociedad y su entorno. Esto incluye condiciones laborales, igualdad de género, diversidad e inclusión, vinculación con la comunidad, políticas de derechos humanos, el respeto por las normas éticas en sus prácticas comerciales, la gestión de la cadena de valor y suministro, la protección y privacidad de datos, la atracción de talento, el compromiso con el personal, etc.

3 | Gobernanza: Examina cómo está estructurada la empresa y si sigue buenas prácticas de gobierno corporativo. Esto incluye la composición y responsabilidad del consejo directivo, la transparencia en la toma de decisiones, políticas contra la corrupción, auditorías internas y externas, la protección de los intereses de los accionistas y otros grupos de interés, etc.

¿De qué hablamos cuando hablamos de Integridad Sostenible?

La integridad sostenible es un comportamiento empresarial responsable que se identifica con la cultura de la organización por la cual ésta se compromete a: cumplir la regulación, los estándares (locales e internacionales) y principios éticos; accionar de manera responsable y transparente con los grupos de interés, el ambiente y la sociedad e integrar en su sistema de gestión y toma de decisiones los riesgos e impactos (económicos, sociales y ambientales) con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos de largo plazo de la empresa y contribuir al desarrollo sostenible (Pacto Global Argentina, 2023, p. 6).

El abordaje de la integridad sostenible dentro de las organizaciones requiere de la adopción de distintas prácticas que faciliten su inclusión. Una alternativa es la conformación de un Comité de Integridad Sostenible con el objetivo de constituirse

como el órgano rector de la estrategia empresarial, en donde la gobernanza juega un rol preponderante.²

Sostenibilidad Ambiental

El mundo actual presenta desafíos ambientales sin precedentes. El cambio climático es, sin lugar a dudas, el desafío más urgente, y nos encontramos en un momento decisivo para enfrentarlo. Como mencionamos anteriormente, una de las dimensiones fundamentales del Pacto Global es la sostenibilidad ambiental. Las empresas deben gestionar de manera responsable el impacto que generan sus operaciones sobre el medio ambiente, abarcando aspectos clave como el uso eficiente de los recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono, la gestión adecuada de residuos, la transición hacia energías renovables, la disminución de la contaminación del agua y el aire, la mitigación del cambio climático, y la protección de la biodiversidad. Se necesitan nuevos esfuerzos corporativos para mejorar la gestión de los recursos naturales, implementar soluciones innovadoras y contribuir al desarrollo sostenible.

Desde esta perspectiva, incorporar el enfoque de la sostenibilidad en la gestión empresarial no solo es una respuesta a estos desafíos, sino que también representa una oportunidad para identificar nuevas posibilidades de negocio, siempre bajo el respeto de estos principios. Las empresas que integran la sostenibilidad en su estrategia operativa se posicionan mejor para afrontar los cambios regulatorios y las expectativas crecientes de los consumidores y la sociedad.

Entre las estrategias que las empresas pueden adoptar para contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en materia ambiental se incluyen: la incorporación de tecnologías innovadoras para mejorar la eficiencia

² (Podrá profundizar sobre su conformación y funciones en: Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación - Pacto Global Red Argentina (2023).

energética, el uso de energías renovables, el almacenamiento de energía, la construcción de 'edificios verdes' y el fomento de transporte sostenible. Además, la sustitución de productos convencionales por soluciones tecnológicas más limpias, que reduzcan tanto las emisiones como los residuos, y el desarrollo de estrategias que atiendan los grandes mercados aún no explotados con productos y servicios sostenibles, son pasos esenciales para avanzar en esta dirección.

Si bien hay en el mundo, y particularmente en Argentina, numerosas normativas que obligan a las empresas a ajustar sus operaciones en relación con la protección del medioambiente, desarrollar una agenda propositiva posiciona a las empresas, tanto PyMES como grandes, desde otro lugar.

¿QUÉ ACCIONES PUEDO LLEVAR ADELANTE PARA TENER UNA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL?

- 1 | Implementar medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero mediante el uso de energías renovables, optimización de recursos y eficiencia energética (reducción de huella de carbono).
- 2 | Adoptar políticas de reducción, reutilización y reciclaje de residuos, minimizando el impacto ambiental de las operaciones.
- 3 | Establecer acciones para promover la economía circular: desarrollar productos y servicios que promuevan el uso eficiente de los recursos, alargando el ciclo de vida de los productos y fomentando el reciclaje.
- 4 | Canalizar inversiones hacia proyectos y tecnologías que favorezcan la sostenibilidad, como energías limpias, agricultura sostenible o infraestructuras resilientes, bonos verdes.

5 | Fomentar la investigación y el desarrollo de productos y procesos que reduzcan el impacto ambiental y promuevan la sostenibilidad a largo plazo.

6 | Diseñar un modelo de negocio que integre criterios medioambientales y sociales, contribuyendo a la transición hacia una economía más justa y sostenible.

7 | Establecer una política de prevención de impacto al medio ambiente: diseñar mecanismos de evaluación periódica de aquellas actividades que puedan generar un impacto en el medio ambiente así como establecer estrategias de mitigación de esos impactos.

8 | Adoptar medidas para prevenir el gasto excesivo de energía y agua.

9 | Estrategias de capacitación para el personal en pos de generar conciencia ambiental.

La Dimensión Social de la sostenibilidad

“La transformación hacia una empresa flexible y responsable familiarmente no es inmediata, sino que implica un proceso evolutivo que se inicia con la detección y comprensión del problema; sigue con el diseño e implementación de medidas de conciliación; y culmina con el desarrollo de una nueva cultura empresarial corresponsable de los cuidados y la reproducción social” (OIT y PNUD, 2013, p. 51).

El primer paso para un compromiso serio para la adopción de estrategias transformadoras de la realidad laboral comienza por reconocer las desigualdades -no solo a nivel sociedad y cultural- sino también en el contexto específico de la comunidad y el sector en el que opera la empresa.

Es esencial fortalecer los lazos con la comunidad, ya que una visión que incorpore el desarrollo sostenible se fundamenta, entre otros elementos, en la creación de una relación virtuosa entre las organizaciones y los entornos en los que operan. El verdadero impacto se logra reconociendo actores claves con conocimiento del territorio (organizaciones sociales, ONGs, instituciones educativas, recreativas, etc.) y articulando con ellas. Advertir y actuar sobre las necesidades y preocupaciones locales, a través de la generación de acciones conjuntas enmarcadas en el trabajo comunitario, es una experiencia transformativa para la comunidad y para las propias empresas.

Responsabilidad Social Empresaria

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) implica el compromiso voluntario de las organizaciones para implementar decisiones y acciones éticas y transparentes que aborden cuestiones de interés público, tales como el medio ambiente, la pobreza, la desigualdad de ingresos, el acceso a la salud o el hambre. Este enfoque no solo busca beneficiar a la organización en su funcionamiento interno y externo sino que también considera las dimensiones esenciales de la sostenibilidad: económica, ambiental y social.

Al involucrar a los actores clave con intereses en la organización (stakeholders, empleados, socios, accionistas, proveedores, clientes, comunidad local) se demuestra respeto por la sociedad y el entorno, favoreciendo así la consecución de una excelencia empresarial matizada por un desarrollo sostenible y viable en términos sociales y económicos. (Sainz Barjas et al.,2021, p. 352).

Igualdad, Diversidad e Inclusión

El compromiso con el bienestar de los miembros de la organización, así como la construcción colectiva de un espacio de trabajo amigable, seguro, inclusivo y diverso implica cambios profundos y positivos en la cultura de la empresa. Las empresas que abrazan la diversidad como un valor central no solo se diferencian en el mercado o potencian su marca, se transforman en vectores de cambio en sus ámbitos de influencia: atraen talentos, generan sinergias y son percibidos más favorablemente por consumidores y otros actores relevantes.

Las prácticas de diversidad e igualdad tienen mayor posibilidad de éxito si están incorporadas en las estrategias de gestión del capital humano y de sustentabilidad de la organización. Para ello es esencial contar con personal calificado liderando estos procesos y adoptar un compromiso serio a largo plazo.

Asimismo, la pluralidad de realidades y experiencias de vida aporta riqueza y densidad al entramado de la organización y eso se traduce en una ventaja estratégica aplicada al ámbito laboral: potencia la productividad, mejora los diagnósticos y enriquece la toma de decisiones.

Adoptar políticas inclusivas e igualitarias implica ser flexible y cuestionarnos la realidad dada, desafiando estereotipos o ideas sobre el mundo del trabajo que se hallan fuertemente naturalizadas, por ejemplo, favorecer los conocimientos no formales o valorar la trayectoria laboral al construir perfiles de búsqueda, repensar roles y/o valores asociados a tareas específicas, entre otras.

Temáticas	Posibles Acciones
<p>Visibilizar la diversidad hacia dentro y hacia fuera de la empresa.</p>	<p>Sensibilización y capacitación del personal, campañas de comunicación interna, participación o sponsoreo de eventos comunitarios.</p>
<p>Apostar a la inclusión laboral sin dejar de acompañar la permanencia.</p>	<p>Mentoreo de talentos, programas de pasantías, buddy system (sistema de apoyo entre pares).</p>
<p>Redoblar esfuerzos en la protección de los DDHH de las diversidades en la empresa.</p>	<p>Políticas de prevención (antidiscriminación, acoso, violencia de género, hostigamiento), elaboración de guías de acción o protocolos específicos.</p>
<p>Redoblar esfuerzos en la protección de los DDHH de las diversidades en el mundo del trabajo.</p>	<p>Convenios colectivos de trabajo que incluyan cláusulas de no discriminación e igualdad de género, adopción de códigos de ética para otros actores de la cadena de valor (proveedores, comercializadores).</p>
<p>Redefinir el espacio laboral.</p>	<p>Adaptación de instalaciones (vestuarios, lactarios, áreas de descanso, baños, espacios comunes), promoción de normas de convivencia y de uso de lenguaje respetuoso.</p>
<p>Estructurar un sistema administrativo que valore la inclusión y la igualdad.</p>	<p>Certificación de sistemas de gestión de igualdad de género, buenas prácticas, licencias por paternidad y cuidado, especialización y capacitación.</p>
<p>Repensar los roles de género en el ámbito laboral.</p>	<p>Igualdad en todos los niveles, revisión de perfiles laborales de roles feminizados o masculinizados, revisión de códigos de vestimenta, flexibilidad horaria por tareas de cuidado.</p>

Gobernanza: Compliance y Sostenibilidad

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16, titulado "Paz, Justicia e Instituciones Sólidas", tiene como propósito promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia y fortalecer instituciones eficaces, responsables e inclusivas. Entre sus metas, se destaca la necesidad de "reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas, crear instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles, garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales".

Este objetivo subraya la importancia de que todos los actores, incluidas las empresas, promuevan prácticas que favorezcan la transparencia. Esto implica adoptar estrategias que prioricen criterios medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG), junto con la implementación de prácticas de integridad y transparencia.

El término compliance hace referencia al conjunto de procedimientos, normas y políticas internas que adoptan las empresas para asegurar que sus actividades se desarrollen en conformidad con las regulaciones legales, los principios éticos y los estándares internacionales. Este enfoque no solo busca que las organizaciones cumplan con la normativa vigente, sino que también contribuyan de manera proactiva a la sostenibilidad social, económica y ambiental.

Las políticas de compliance adquieren una dimensión estratégica, en tanto buscan vincular el cumplimiento de las metas globales con la dimensión normativa, garantizando que las operaciones empresariales estén en conformidad con las leyes y regulaciones en áreas claves como derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Al mismo tiempo incluye una dimensión ética que debe ser incorporada a la toma de decisiones así como el desarrollo de políticas y prácticas que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. En este sentido, el cumplimiento normativo ya no se percibe únicamente como una obligación, sino como un componente estratégico para la creación de valor y la competitividad. Las empresas que logran implementar estas acciones con éxito se posicionan como líderes en el

ámbito del desarrollo sostenible y responsables ante sus empleados, clientes y la comunidad en general.

Tal como mencionamos precedentemente, el Pacto Global invita a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones a diez principios universales relacionados con estas dimensiones. En esta línea, dentro de la dimensión anticorrupción se incluye el Principio 10 que establece que “Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como la extorsión y el soborno”.

¿QUÉ ACCIONES PUEDE LLEVAR ADELANTE UNA EMPRESA PARA TENER UNA ESTRATEGIA DE COMPLIANCE?

1 | Implementar códigos de conducta ética que establezcan los principios fundamentales de comportamiento dentro de la empresa, incluyendo medidas contra la corrupción y el soborno.

2 | Realizar formaciones continuas para empleados y directivos sobre normativas legales y éticas, incluyendo leyes anticorrupción, protección de datos y derechos humanos.

3 | Establecer mecanismos de denuncia anónima para detectar y prevenir prácticas irregulares, asegurando la protección de los denunciantes frente a represalias.

4 | Implementar controles internos y auditorías regulares para prevenir y detectar cualquier forma de corrupción o soborno dentro de la organización.

5 | Evaluar a los proveedores y socios comerciales para asegurar que cumplan con los estándares éticos y normativos de la empresa, incluyendo derechos laborales y prácticas ambientales responsables.

6 | Publicar informes claros y accesibles sobre el desempeño financiero, social y ambiental de la empresa, promoviendo la rendición de cuentas y la transparencia.

Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable

Hasta la declaración de los Principios de Empresas y Derechos Humanos el papel de garante de estos había correspondido únicamente al Estado. Sin embargo, ante el auge de la globalización se hacía necesario regular el respeto de los derechos humanos por parte del resto de actores, principalmente por parte de las empresas, cuyos negocios tienen influencia a nivel internacional y amplias repercusiones sobre los derechos humanos.

El propósito final de éstos es proporcionar un marco global para prevenir y abordar el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial, a la vez que proporcionar las herramientas a la sociedad civil, a los inversores y a otros actores para medir los progresos de las empresas en el cumplimiento de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

La debida diligencia en materia de derechos humanos es la forma en que una empresa identifica sus principales riesgos en materia de derechos humanos y toma las medidas necesarias para prevenir y mitigar esos riesgos. Al llevar a cabo este proceso, hay que tener en cuenta los países en que se opera, los riesgos específicos del sector y analizar toda la cadena de valor de la empresa. Una vez identificados estos riesgos se ha de crear un plan de acción dirigido a mitigarlos. Éste, deberá contar con indicadores específicos que faciliten el reporte de información.

Los principios rectores son (Pacto Mundial Red Española, s.f.):

1 | El deber de protección del Estado: aclara las implicaciones de las obligaciones existentes de los Estados de proteger los derechos humanos de las personas que viven en su territorio o jurisdicción contra los impactos adversos de terceros, incluidas las empresas. Para ello es necesario promulgar y aplicar políticas, leyes, reglamentos y adjudicaciones eficaces.

2 | La responsabilidad de respetar: establece la responsabilidad de respetar los derechos humanos como norma mínima mundial de conducta esperada para todas las empresas, dondequiera que operen.

3 | El acceso al remedio o la reparación: insta a las empresas a facilitar el acceso a una reparación eficaz para las víctimas de abusos relacionados con las empresas.

No obstante, la responsabilidad, la reparación y los mecanismos de reclamación a menudo parecen discutirse a posteriori, haciendo frente a ello una vez se han abordado los sistemas y procesos de en materia de derechos humanos. El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pretende cambiar esto e insistir en que la debida diligencia y la rendición de cuentas deben ir de la mano para garantizar el respeto de los derechos humanos.

Guía de Desarrollo de Estrategias de Sostenibilidad

Con la finalidad de incorporar los Principios y los ODS en las estrategias de las empresas, se elaboró el SDG Compass, una guía que ayuda a las empresas a contribuir a la nueva agenda global. Es una Plataforma lanzada en 2015, y desarrollada por Pacto Global, World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) y Global Reporting Initiative (GRI), para la aplicación de los ODS en el sector privado empresarial. Constituye la principal herramienta desarrollada para unificar metodologías y criterios de aplicación de los ODS a nivel mundial.

El SDG Compass se basa “en el reconocimiento de la responsabilidad de todas las empresas de cumplir con toda la legislación pertinente, respetar los estándares internacionales mínimos y abordar como prioridad todos los impactos negativos sobre los derechos humanos” (2016, p.5). Constituye una plataforma que consolida las principales guías, manuales e indicadores de sostenibilidad, donde las empresas pueden consultar información, para aplicar a sus estrategias de sostenibilidad, a fin de alinearlas con los ODS. El fin último es contribuir a que las empresas definan sus propias estrategias para contribuir a los ODS, así como medir y gestionar su contribución. Propone una metodología de 5 pasos para integrar los ODS a la estrategia de negocio (SDG Compass, 2016):

Paso 1 | Entendiendo los ODS: plantea la necesidad de realizar un proceso de inducción hacia los ODS y sus implicancias.

Paso 2 | Definiendo prioridades: se propone que cada empresa realice un proceso

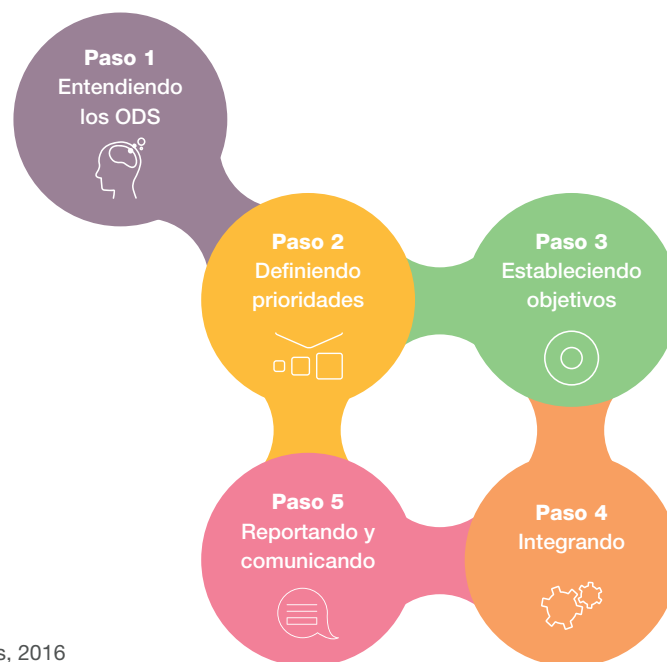
de definición de aquellas prioridades o áreas en las que podría optimizar su contribución.

Paso 3 | Estableciendo objetivos: recomienda establecer objetivos específicos, medibles y con límites temporales.

Paso 4 | Integrando: propone integrar los objetivos identificados para la estrategia de sostenibilidad a los KPI (key performance indicator/ indicador clave de rendimiento) de la empresa, de forma que los ODS estén incorporados a la visión empresarial, sumando valor al negocio. Paralelamente recomienda participar en alianzas de colaboración entre empresas y otras organizaciones, tal es el caso de asociaciones con su cadena de valor, iniciativas sectoriales, entre otras.

Paso 5 | Reportando y comunicando: En la actualidad, las compañías líderes del mercado dan a conocer, al público en general, los resultados de sus programas de sostenibilidad. Además de los reportes anuales, las empresas utilizan una variedad de canales para comunicar su estrategia y desempeño en sostenibilidad, como las páginas web corporativas, redes sociales, eventos, etiquetas de productos y servicios, publicidad, entre otros.

Figura 1: Metodología SDG Compass



Fuente: SDG Compass, 2016

Existen diversas normas internacionales que certifican prácticas relacionadas con las dimensiones de sostenibilidad, ambiente y gobernanza. Una de las más integrales, que abarca todas estas dimensiones, es la certificación basada en los estándares GRI (Global Reporting Initiative), ampliamente reconocida por su enfoque integral en la sostenibilidad.

Global Reporting Initiative (GRI) es una organización independiente sin fines de lucro que lidera un proceso global de múltiples partes interesadas para desarrollar y perfeccionar informes de Sostenibilidad rigurosos y prácticos. Mediante el uso de los estándares GRI, las organizaciones pueden comprender y actuar en función de la gama completa de sus impactos.

Los estándares GRI, que son coherentes, comparables y de aplicación global, se han convertido en la base de los informes de sostenibilidad más utilizado en el mundo. Miles de organizaciones de todo el mundo confían en los estándares GRI, que proporcionan los elementos básicos para la elaboración de informes transparentes y las ayudan a gestionar los riesgos y las oportunidades, y a respaldar la toma de decisiones estratégicas.

Sin embargo los estándares GRI no son los únicos vinculados con el desarrollo sostenible. A modo de ejemplo, se pueden mencionar otras certificaciones relevantes, como las siguientes:

Norma	Contenido	ODS relacionados
ISO 14001- Gestión Ambiental	Esta norma establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental eficaz, ayudando a las empresas a reducir su impacto en el medio ambiente.	ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 13 (Acción por el clima), ODS 14 (Vida submarina), ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres).
ISO 45001: Salud y Seguridad en el Trabajo	Proporciona un marco para gestionar la salud y seguridad laboral, previniendo lesiones y enfermedades laborales, y promoviendo condiciones de trabajo seguras.	ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).
ISO 26000: Responsabilidad Social	Aunque no es certificable, esta norma ofrece una guía sobre responsabilidad social, incluyendo prácticas éticas, transparencia, y respeto por los derechos humanos.	ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 10 (Reducción de las desigualdades), ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).
ISO 50001: Gestión de la Energía	Proporciona un marco para mejorar el rendimiento energético, reduciendo el consumo y promoviendo el uso de energías renovables.	ODS 7 (Energía asequible y no contaminante), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 13 (Acción por el clima).
SA8000: Norma de Responsabilidad Social	Esta norma certifica el cumplimiento de condiciones laborales justas, incluyendo los derechos de los trabajadores, horas laborales y compensación justa.	ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 10 (Reducción de las desigualdades).
SASB (Sustainability Accounting Standards Board)	Proporciona un marco para informar sobre el impacto financiero material de la sostenibilidad, alineando la información financiera con los objetivos ASG.	Todos los ODS.
Norma FSC (Forest Stewardship Council)	Proporciona un marco para informar sobre el impacto financiero material de la sostenibilidad, alineando la información financiera con los objetivos ASG.	ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres).
ISO 37001: Sistema de Gestión Antisoborno	Establece los requisitos para prevenir, detectar y abordar el soborno, promoviendo prácticas empresariales éticas y responsables.	ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas).
B Corp Certification	Certificación que reconoce a las empresas que cumplen con altos estándares de desempeño social y ambiental, responsabilidad y transparencia.	ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 10 (Reducción de las desigualdades).
Fair Trade (Comercio Justo)	Certifica a las empresas que cumplen con estándares de comercio justo, promoviendo condiciones laborales justas y sostenibles.	ODS 1 (Fin de la pobreza), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

Tal como venimos mencionando, la sostenibilidad ha pasado a ocupar un lugar central en la agenda de las empresas y organizaciones de todo el mundo. Los crecientes desafíos globales, como el cambio climático, la desigualdad social y la escasez de recursos, exigen que las empresas no solo se concentren en maximizar sus beneficios económicos, sino que también asuman un rol activo en la promoción de prácticas responsables y sostenibles. En este contexto, las empresas son cada vez más conscientes de la necesidad de gestionar de manera equilibrada sus impactos económicos, sociales y ambientales. Como parte de esta estrategia es fundamental para las empresas poder comunicar y medir el compromiso con la sostenibilidad a los diferentes actores con los que se vincula. Ante esta demanda, las empresas han avanzado en la elaboración de reportes de sustentabilidad, transparentando la información sobre sus acciones no financieras principalmente.

¿Qué es un reporte de sostenibilidad?

Es un documento que las empresas u organizaciones elaboran para comunicar de manera transparente su desempeño en áreas relacionadas con el impacto ambiental, social y de gobernanza. Este informe detalla las acciones, políticas y resultados en temas como el uso de recursos naturales, la gestión de residuos, las condiciones laborales, la ética empresarial y el compromiso con la comunidad. Su objetivo es informar a los distintos grupos de interés (accionistas, empleados, clientes, y sociedad en general) sobre cómo la empresa está contribuyendo al desarrollo sostenible, alineándose con estándares internacionales como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Contar con un reporte de sostenibilidad da a las empresas ventajas competitivas facilitando el acceso a mercados más exigentes y a nuevas oportunidades de financiamiento, además de ser un insumo para evaluar el desempeño económico, social y ambiental de sus actuales o potenciales proveedores. Constituye una herramienta de gestión y mejora continua en tanto durante el proceso de elaboración del reporte, la empresa podría identificar la existencia de brechas de información

sobre aspectos de sostenibilidad, así como la necesidad de contar con sistemas de gestión específicos o la posibilidad de trabajar en la eficiencia de procesos ya existentes. De esta forma, el reporte resulta en un elemento de diagnóstico de gran utilidad para la organización (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2023).

¿QUÉ SON LOS PRI?

Naciones Unidas impulsa una serie de iniciativas dirigidas al involucramiento del sector privado hacia la Agenda 2030, entre ellos se destacan los Principios para la Inversión Responsable (PRI) por sus siglas en inglés. PRI surge en 2005 a partir del trabajo mancomunado de expertos en inversión de la industria, el sector público y la sociedad civil, quienes delinearon la filosofía detrás de los 6 principios y la estrategia de la plataforma, basada en la creencia de que es posible, necesario y deseable conformar un sistema financiero global sustentable, que significará beneficios a largo plazo para el ambiente y las sociedades.

Principios para la Inversión Responsable - PRI

Principio 1: Incorpora cuestiones ESG en el análisis de inversiones y los procesos de toma de decisiones.

Principio 2: Ser propietarios activos e incorporaremos cuestiones ESG en nuestras políticas y prácticas de propiedad.

Principio 3: Buscar una divulgación adecuada sobre cuestiones ESG por parte de las entidades en las que invertimos.

Principio 4: Promover la aceptación e implementación de los Principios dentro de la industria de inversiones.

Principio 5: Trabajar juntos para mejorar nuestra eficacia en la implementación de los Principios.

Principio 6: Informar sobre las actividades y avances hacia la implementación de los Principios.

Fuente: Principios para la Inversión Responsable, s/f.

Reflexiones finales

El objetivo principal de este documento fue establecer las bases para reflexionar sobre las prácticas empresariales y las posibilidades de alinearlas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, con el horizonte puesto en el desarrollo económico, social, inclusivo y sostenible.

Para ello, en una primera instancia se abordaron los conceptos teóricos vinculados a los ODS. Luego, se realizó un sucinto recorrido por las tres dimensiones que componen el enfoque ESG/ASG, ambiental, social y de gobernanza, cuya gestión eficiente por parte de las organizaciones empresariales supone un importante avance hacia prácticas sostenibles con impacto transformador.

En conclusión, este documento sirve como una guía inicial para repensar las acciones empresariales en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, enfatizando la relevancia de que las empresas ajusten sus prácticas a las realidades y contribuyan a las comunidades de las que forman parte, sin perder de vista su compromiso global.

Invita a reflexionar sobre las prácticas cotidianas de nuestras empresas en relación con el entorno: trabajadores, proveedores, consumidores y comunidad en general con la finalidad de evaluar el impacto de nuestras acciones en pos de construir una empresa socialmente responsable que no solo cumpla con sus objetivos económicos, sino que también contribuya activamente al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera.

Recursos útiles

En español

NACIONES UNIDAS - Objetivos de Desarrollo Sostenible

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO DE LA NACIÓN - CONSEJO DE POLÍTICAS SOCIALES - ODS ARGENTINA

<https://www.argentina.gob.ar/politicassociales/ods>

CEPAL - Agenda 2030 en América Latina y el Caribe Plataforma integrada de conocimiento

<https://agenda2030lac.org/es>

WBCDS - SOCIAL CAPITAL. Midiendo el impacto socioeconómico - Guía para empresas

https://www.wbcds.org/wp-content/uploads/2024/06/wbcds_guide_measuring_impact_spanish.pdf

COMISIÓN NACIONAL DE VALORES - Sostenibilidad y Gobierno corporativo

<https://www.argentina.gob.ar/cnv/sostenibilidad-y-gobierno-corporativo>

SDG COMPASS – La Guía para la acción empresarial en los ODS

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

En inglés

NACIONES UNIDAS - Plataforma de Acción de los ODS (SDG Action Platform)

<https://sdgs.un.org/partnerships>

PNUD - Plataforma de Integración Global de los ODS (Global SDG Integration)

<https://sdgintegration.undp.org>

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS - (UN Global Compact)

<https://unglobalcompact.org>

PRINCIPIOS PARA LA INVERSIÓN RESPONSABLE (Principles for Responsible Investment)

<https://www.unpri.org>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE - GRI

www.globalreporting.org

Referencias bibliográficas

Asamblea General de Naciones Unidas.(2000a). *Nosotros los pueblos: la función de las Naciones Unidas en el Siglo XXI. Informe del Secretario General.* (Documento A/54/2000).

Asamblea General de Naciones Unidas. (2000b). *Declaración del Milenio.* (Resolución A/RES/55/2).

Asamblea General de Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* (Resolución A/RES/70/1).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015). *Acerca de los ODM.*
<https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/acerca-odm>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *América Latina y el Caribe en la mitad del camino hacia 2030: avances y propuestas de aceleración.* Santiago: CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe.(s/f). *Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.*
<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/acerca-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible>

Global Reporting Initiative, United Nations Global Compact y World Business Council for Sustainable Development. (2016). *SDG Compass, la guía para la acción empresarial en los ODS.* Recuperado de:
https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf

Kingo, L. (2019). *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales.* Recuperado de:
<https://www.un.org/es/cr/C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sustentable. (2023). Guía para la elaboración de reportes de sostenibilidad. Recuperado de:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_para_la_elaboracion_de_reportes_de_sostenibilidad.docx.pdf

Naciones Unidas. (6 de julio de 2015). *MDG Report 2015. Final assessment of progress toward achieving the MDGs*.
https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%20report%202015%20presentation_final.pdf

Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023. Edición Especial*. Nueva York: Naciones Unidas/DAES.

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. Santiago: OIT/PNUD.

Pacto Global Argentina. (s/f). *El Pacto Global Argentina es la iniciativa de responsabilidad social corporativa más grande del país*. Recuperado de: <https://pactoglobal.org.ar/nosotros/>

Pacto Global Argentina. (2023). *Integridad Sostenible: Compliance de Segunda Generación*. Recuperado de:
https://pactoglobal.org.ar/wp-content/uploads/2023/08/eBook-Integridad-Sostenible-2023_V6.pdf

Pacto Mundial Red Española (s/f). Tu empresa y los derechos humanos. Como implantar los principios rectores en tu organización. Recuperado de:
<https://www.pactomundial.org/noticia/aplica-los-principios-rectores-de-empresas-y-dd-hh-en-tres-sencillos-pasos/>

Principles for Responsible Investment. (s/f). *About the PRI*. Recuperado de:
<https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri>

Sainz Barjas, M. T., Chiñas Valencia, J. J. y Aguirre Alemán, M. G. (2021). RSE y ODS como herramientas del crecimiento en PyMEs: un estudio comparativo. *Vincula Tégica EFAN*, 7,2. (pp. 350-364).

