



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS ESPAÑA 2020

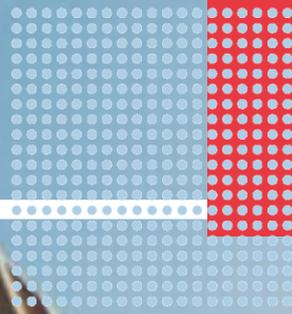


Tabla de Contenidos

01

Carta de renovación del compromiso

02

Perfil de la entidad

03

Metodología

04

Análisis

Entidades asociadas

Empleados y empleadas

Proveedores

Gobierno corporativo

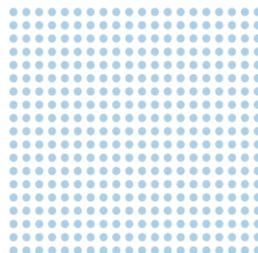
Administración e instituciones

Comunidad

Medioambiente



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO



Carta de la Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas España

Como ya adelantábamos en la presentación de nuestro Informe de Progreso anterior, el año 2020 ha sido un año marcado por una situación sin precedentes. La llegada de la COVID-19 paralizó la actividad empresarial y económica en todo el mundo. La crisis ha provocado que todavía hoy estemos comenzando paulatinamente la recuperación en muchos sectores económicos fuertemente afectados. Desde Pacto Mundial de Naciones Unidas España hemos apoyado a todas nuestras entidades con la puesta en marcha de medidas excepcionales y la creación de recursos y herramientas con el objetivo puesto en una recuperación exitosa que pueda ayudar a las empresas a prevenir situaciones similares en el futuro.

El 2020, año que ha dado comienzo a la Década de la Acción, ha puesto de manifiesto que Los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son dos marcos de referencia que contribuirán a crear las empresas del futuro, más resilientes, responsables con su entorno ambiental y social y capaces de anticipar y prevenir situaciones de riesgo. Es por ello que desde Pacto Mundial de Naciones Unidas España hemos intensificado nuestra labor de difusión y sensibilización entre el sector privado a través de nuevos cursos formativos, nuevos proyectos, la puesta en marcha de iniciativas internacionales, como la Target Gender Equality, la elaboración de un mayor número de publicaciones, la realización de eventos online y la formalización de alianzas para seguir trabajando en sostenibilidad. Y es que, si algo positivo podemos sacar de la situación vivida con la COVID-19, es la unión de todos los agentes de la sociedad y la importancia de colocar a las personas y a la sostenibilidad en el centro como vía para superar esta difícil situación.

Internamente, la organización ha continuado también avanzando en su responsabilidad social, apostando por la formalización de políticas y procedimientos, profesionalizando cada una de las áreas de trabajo y procesos y prestando especial atención a la salud de todos nuestros empleados y empleadas. Para ello, implantamos el teletrabajo anticipándonos incluso a las recomendaciones oficiales y mantendremos esta modalidad hasta que la situación sea totalmente segura. En 2021, continuaremos con nuestra labor interna con la puesta en marcha de un Plan de Compliance 2021-2022, la formalización de procesos como la evaluación del desempeño o el establecimiento y formalización de nuevas políticas.

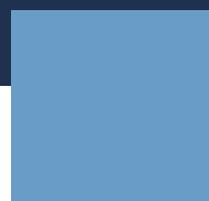
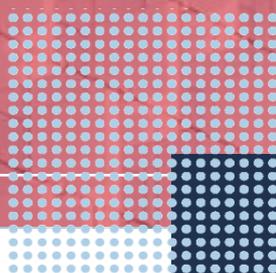
Finalmente, y este año con mayor motivo, queremos agradecer a todos nuestros socios su esfuerzo por continuar en la senda de la sostenibilidad y por la confianza depositada en nuestra organización que nos hace seguir trabajando y mejorando cada día. Por supuesto, también agradecer a nuestro Comité Ejecutivo su labor, especialmente a aquellos que este año comienzan su mandando tras su renovación y a nuestra nueva presidenta, Clara Arpa. Sin el esfuerzo y la implicación de todos, no sería posible llegar hasta donde hemos llegado, la red local del Pacto Mundial con mayor número de firmantes del mundo.

Cristina Sánchez

Directora Ejecutiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas España



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre completo (Razón Social)

Red Española del Pacto Mundial

Nombre comercial

Pacto Mundial de Naciones Unidas España

Dirección

C/ Cristóbal Bordiú 19, 1º derecha 28003 Madrid

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección web

<http://pactomundial.org>

Número total de empleados/as

15

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

El total de Ingresos de la actividad es de
1.101.570,75€

Para más información consultar el siguiente enlace donde se encuentra nuestro balance abreviado ([link](#))

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Contamos con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado. Tenemos como misión generar un movimiento internacional de empresas sostenibles para crear el mundo que queremos uniendo a empresas con otros actores que trabajan para promover el desarrollo sostenible: gobiernos, sociedad civil y las Naciones Unidas. Pacto Mundial de Naciones Unidas España, es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de firmantes. Nuestro modelo de gestión y su estructura organizativa es de los más avanzados del Pacto Mundial y también somos una destacada red local por el tipo de actividades y herramientas creadas para fomentar la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial y sensibilizar al sector privado para que contribuya a los objetivos de la ONU.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España es una asociación sin ánimo de lucro de utilidad pública. Está gestionada y representada por el Comité Ejecutivo,

INFORME DE PROGRESO 2020

nombrado por la Asamblea General de Socios y formado por un máximo de 21 miembros. El Comité Ejecutivo se renueva cada cuatro años (este año se ha renovado la mitad del comité) y está formado por: presidencia, vicepresidencia, secretaría general, tesorería y 17 vocales.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Como indicábamos anteriormente la organización está gestionada y representada por su Comité Ejecutivo. Corresponde a este órgano tomar las decisiones principales en cuanto a la aprobación de protocolos de buen gobierno e implantación de planes de estratégicos y de acción vinculados a los Diez Principios. En cuanto al Presidente de la organización hasta junio 2020, Ángel Pes y, posteriormente, Clara Arpa, no han ostentado dentro de la organización un cargo ejecutivo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados/as, Proveedores, Socios, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Gobierno Corporativo y Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

La entidad ha continuado utilizando para este 2020 los mismos criterios de selección de sus grupos de interés para tratar de mantener unos criterios constantes y homogéneos. Los criterios son los siguientes:

- **Dependencia:** Grupos que dependen de forma directa o indirecta de la organización, de sus actividades, de productos o servicios o de su desempeño.
- **Influencia:** Grupos que pueden tener la capacidad de influir en la consecución de los objetivos de la empresa.
- **Representatividad:** Tenemos en cuenta a todos los grupos de interés.

La entidad incorpora las sugerencias de sus grupos de interés a través de los siguientes procesos:

- **Reuniones periódicas con todos los grupos de interés:** La organización se reúne frecuentemente con todos sus grupos de interés con el objetivo de conocer sus necesidades e incorporar sus sugerencias en las diferentes acciones que se lleven a cabo.

Además, realiza determinadas encuestas periódicas a sus entidades asociadas:

- **Encuesta de satisfacción anual:** Cada año se realiza una encuesta a todos los socios de la organización para conocer sus intereses y necesidades y, de esta forma, realizar acciones destinadas a cubrir las principales cuestiones identificadas.
- **Encuesta de satisfacción emitida por cada acción desarrollada por la organización:** Tras la realización de cualquier acción o la prestación de servicios se envía a las entidades participantes una pequeña encuesta de satisfacción donde recogemos las principales áreas de mejora y expectativas futuras de las organizaciones. Esas recomendaciones son analizadas por el departamento de marketing y tenidas en cuenta para el diseño del plan de acción del siguiente año.

INFORME DE PROGRESO 2020

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

El Informe de Progreso de la organización está público en su página web: <http://www.pactomundial.org>

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España reporta sobre todo las políticas y acciones desarrolladas en España.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se han analizado los principales factores internos y externos de la organización para tener en cuenta todos los impactos significativos tanto económicos, como sociales, ambientales y de gobierno corporativo. Con todo ello queremos proporcionar a los grupos de interés toda la información necesaria para su toma de decisiones.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

MÁS INFORMACIÓN

Para ampliar más información sobre la actividad de del Pacto Mundial de Naciones Unidas España y conocer sus entidades firmantes puede dirigirse a la siguiente dirección web:

<http://pactomundial.org>

La memoria de actividades del Pacto Mundial de Naciones Unidas España está disponible en el siguiente enlace:

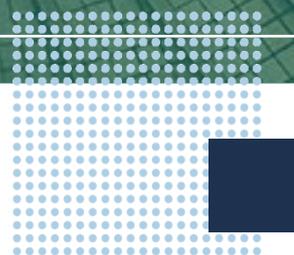
<https://www.pactomundial.org/memorias-corporativas/>

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido

con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés y cuáles son sus expectativas son aspectos que facilitan la

INFORME DE PROGRESO 2020

implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

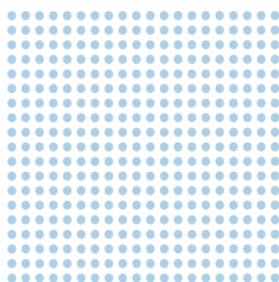
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España trabaja los cuatro bloques en los que se dividen los Diez Principios del Pacto Mundial estableciendo diferentes acciones, políticas o herramientas de seguimiento por cada uno de ellos. A continuación, se muestra un resumen del número de acciones enmarcadas en cada bloque que recoge el presente informe:

DERECHOS HUMANOS



12

NORMAS LABORALES



7

MEDIOAMBIENTE



4

ANTICORRUPCIÓN



2

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Junto a los Diez Principios y debido a su estrecha conexión y transversalidad, nuestro Informe de Progreso recoge la contribución de la entidad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. La Agenda 2030 es el plan global para el desarrollo sostenible y en ella se recogen 17 Objetivos de aplicación universal que marcan los esfuerzos de países, ciudadanos y actores corporativos para lograr un mundo sostenible en el año 2030. Desde su aprobación en septiembre de 2015, el Pacto Mundial ha mantenido el mandato de Naciones Unidas para fomentar su implementación en el sector privado. Debido a ello, una de nuestras líneas estratégicas más importantes, como se recoge en nuestros últimos informes y en las memorias de actividades, es la difusión e implementación de los ODS mediante jornadas, formaciones, herramientas de gestión, publicaciones divulgativas y buenas prácticas dirigidas a nuestros diferentes grupos de interés.

Todos los ODS son importantes y prioritarios para nuestra organización por el importante papel que tenemos en el sector privado. En los 15 años de trabajo que marca la Agenda 2030 hemos trabajado y trabajaremos cada uno de ellos. En 2020 hemos seguido centrándonos en los siguientes ODS, siguiendo la estrategia internacional establecida por el Pacto Mundial de Naciones Unidas y las diferentes estrategias nacionales:



A lo largo del documento se recoge la correlación de las principales actividades descritas en el informe con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRUPO DE INTERÉS Socios



Satisfacción del socio



Los socios son el alma de la organización, ya que participan de forma activa en todas las acciones desarrolladas. Por esta razón son fundamentales para el Pacto Mundial de Naciones Unidas España y constituyen su principal foco de atención.

Queremos ayudarles a conducir su actividad empresarial hacia una acción sostenible a través de los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siempre de la mejor forma posible.

Acciones y servicios puestos a disposición de los socios - Acción / Proyecto

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España tiene en cuenta cada año las necesidades de los socios que recoge a través de los diferentes canales de comunicación como son las encuestas anuales, las reuniones, comentarios en los diferentes cursos, etc. Además, este 2020 debido a la especial situación que han atravesado muchos de nuestros socios con la pandemia, la escucha activa ha sido especialmente importante para adaptar nuestras acciones y servicios a las necesidades urgentes que manifestaban muchos de ellos.

El objetivo principal es proporcionar siempre los mejores servicios para ayudar a todas nuestras organizaciones a implementar los Diez Principios y los ODS en la actividad diaria de todas ellas.

Algunas de las acciones más destacadas de 2020 han sido las siguientes:

Nuevas publicaciones y traducciones:

Durante 2020 hemos duplicado el número de publicaciones editadas y traducidas respecto al año anterior, con un total de 12, incluidas las publicaciones relacionadas con la COVID-19 que recogeremos más adelante:

- **Explorando el futuro de las empresas y los derechos humanos.** El informe realizado por UN Global Compact y traducido por la red local en España está concebido para ayudar a las empresas a impulsar el

cambio mediante la comprensión de las acuciantes tendencias de sostenibilidad social y la colocación de los derechos humanos en el centro de las prácticas empresariales. Descarga la publicación [aquí](#).

- **Comunicando el progreso 2019. La integración de los ODS y los Diez Principios en las empresas españolas.** Este informe proporciona un análisis sobre los progresos realizados por las empresas españolas adheridas a la iniciativa en acciones relativas al desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial. Descarga la publicación [aquí](#).
- **Informe sobre liderazgo empresarial para lograr un planeta sano con personas sanas.** La publicación es un trabajo de UN Global Compact en colaboración con otros miembros de su plataforma internacional “La salud, un asunto de todos”, en concreto, la Universidad de Duke, Impact ROI y Forum for the Future. El documento, traducido por el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, nace con la finalidad de mostrar la absoluta vinculación entre el clima, la salud y la economía, todo ello en la lógica de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Descarga la publicación [aquí](#).
- **Finanzas sostenibles y Agenda 2030: invertir en la transformación del mundo.** El objetivo de esta publicación es servir de instrumento de difusión para involucrar a empresas y organizaciones en las finanzas sostenibles, así como para visibilizar las acciones que ya se están llevando a cabo por parte de relevantes entidades españolas en esta materia. Descarga la publicación [aquí](#).
- **Océanos saludables y sostenibles: oportunidades para el sector empresarial en la economía azul.** Este *paper* insta a empresas y organizaciones a tomar medidas eficaces que contribuyan a la salud y prosperidad del océano basadas en los principios de la sostenibilidad y la Agenda 2030. Descarga la publicación [aquí](#).

INFORME DE PROGRESO 2020

- **ODS Año 5. El liderazgo colectivo en la Agenda 2030: una década para la acción.** Esta publicación es un análisis sobre el grado de conocimiento e implementación de la Agenda 2030 en las áreas más significativas de las organizaciones. Descarga la publicación [aquí](#).
- **Lugares de trabajo compatibles con la vida familiar. Políticas y prácticas para promover un trabajo decente en las cadenas de suministro mundiales.** Este informe ofrece orientación a los dirigentes empresariales para la aplicación de políticas favorables a la familia en sus propias operaciones. Descarga la publicación [aquí](#).
- **Contribución de las empresas españolas a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030: una consulta integral.** Este informe, fruto de una consulta a 1.900 empresas, recoge las principales contribuciones del sector empresarial español a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y analiza el estado de implementación de la Agenda 2030 entre las empresas de nuestro país. Además, recopila buenas prácticas y compromisos empresariales de impacto en la Agenda 2030 para inspirar a la acción al conjunto del tejido empresarial español. Descarga la publicación [aquí](#).
- **Anuario 2020: acción climática empresarial en España.** Realizada en colaboración con Ecodes, esta publicación analiza la ambición, compromiso y presencia de empresas españolas en las principales iniciativas nacionales e internacionales vinculadas con la acción climática. Descarga la publicación [aquí](#).

Nuevos cursos formativos online:

- Gestiona la integridad y la transparencia en tu organización.
- El sector privado ante el ODS 3, salud y bienestar
- ODS 14: cómo las empresas pueden garantizar un océano saludable y productivo.
- Agenda 2030 y Década de la Acción.

- ODS 12: Integrando la economía circular en tu estrategia empresarial.

Nuevo taller de liderazgo:

- Taller de liderazgo en derechos humanos.

Entrega de los Reconocimientos go!ODS en su II edición

En febrero de 2020 tuvo lugar la ceremonia de entrega de los Reconocimientos go!ODS que organizamos con la Fundación Rafael del Pino con el objetivo de distinguir iniciativas españolas que contribuyan de manera innovadora a alcanzar los ODS. En total, se otorgaron 18 galardones entre más de 200 candidaturas, incluyendo un reconocimiento especial del jurado para el programa ProFuturo, una solución de educación digital global desarrollada por Fundación Telefónica y la “Caixa”. Más información [aquí](#).

Mantenimiento de los grupos de trabajo del sector turístico y sector agroalimentario.

Semanas temáticas

- **Organizamos la I Semana de las pymes**
Conscientes de que las pymes son un actor clave y que existen para ellas retos únicos y específicos en materia de sostenibilidad se ha celebrado esta semana temática. En concreto, entre el 22 y el 26 de junio se pusieron en marcha diferentes acciones como la difusión de una píldora gratuita sobre los Diez Principios del Pacto Mundial para nuestras pymes socias, impartimos un curso online en abierto sobre las oportunidades dentro de la sostenibilidad para las pequeñas y medianas empresas y recopilamos [varios casos de éxito en ODS de pymes reales](#).
- **Semana por la Igualdad de Género**
Del 2 al 6 de marzo de 2020 se desarrollaron diferentes actividades para sensibilizar y formar en paridad a nuestras organizaciones. Entre las acciones puestas en marcha se encontraban dos sesiones online para socios, una recopilación de [buenas prácticas](#) y el ya tradicional “Toque de Campana por la Igualdad de Género”.

INFORME DE PROGRESO 2020

- **Semana de los Océanos**

El 2020 estaba destinado a ser un año clave para la acción sobre el ODS 14: Vida submarina gracias a la celebración de la II Conferencia sobre los Océanos que tendría lugar en junio de ese año en Lisboa. Sin embargo, con motivo de la pandemia la Conferencia se vio aplazada a 2021. A pesar de ello, desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España celebramos la Semana de los Océanos, en la que se desarrollaron diferentes actividades. Se llevó a cabo una recopilación de [buenas prácticas](#) con más de 20 acciones de nuestros socios que muestran su compromiso y conciencia medioambiental, se realizó una jornada en abierto para visibilizar cómo se está trabajando el ODS 14 y reconocer a las empresas firmantes de los [Principios para un Océano Sostenible](#) y, finalmente, se impartió la sesión formativa online ODS 14: Vida submarina en sus estrategias y operaciones. Más información [aquí](#).

Lanzamiento de varias píldoras formativas:

- Introducción a la igualdad de género en tu organización.
- Introducción al *reporting* empresarial
- Introducción al cambio climático.
- Introducción a los ODS.
- Proveedores 2030.

Kick-Off Meeting

Se ha continuado los *Kick-Off Meeting* durante 2020. Estas sesiones tienen como objetivo presentar el plan de acción anual a los socios para conocer sus intereses de participación en el año y comunicarles los nuevos servicios que tienen a su disposición.

Iniciativas de impacto

- **SDG Ambition**

Es un programa pionero en asociación con Accenture y SAP, y con 3M como patrocinador, de aceleración para que hasta un millar de empresas en todo el mundo aumenten la ambición de sus operaciones y mejoren su negocio bajo los parámetros de los ODS. Desde la iniciativa en España promovimos el programa entre

nuestras entidades socias con el objetivo de ayudarlas a aumentar su compromiso en esta Década de Acción, consiguiendo la participación de 67 empresas españolas en el mismo. Más información [aquí](#).

Target Gender Equality

Es un programa acelerador de alcance internacional y con una duración de seis meses, cuyo objetivo es apoyar a las empresas en el aumento de la representación y el liderazgo de la mujer dentro de los negocios. Para ayudarles a hacerlo, el programa cuenta con una coalición de personas expertas de Naciones Unidas, compañías líderes y organismos locales como el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España y la CEOE. En 2020, 42 empresas españolas se unieron a este programa acelerador, posicionando a España como el país con mayor número de participantes en la iniciativa. Más información [aquí](#).

Acción internacional para el desarrollo sostenible

Uno de los compromisos de la iniciativa es reforzar las acciones internacionales y coordinadas que favorezcan un movimiento transformador de empresas, además de aumentar la propuesta de valor del Pacto Mundial para las empresas internacionales.

Siguiendo este objetivo, la red ha participado en varios eventos internacionales como la sesión "*Principles-based Emissions Reductions: Global Compact Local Networks share best practices*", dentro del Global Impact Forum en la que se compartieron buenas prácticas de reducciones de emisiones de empresas españolas.

Plataformas de acción

- La plataforma de acción *Decent work in Global Supply Chains* realizó en 2020 el [Decent Work Toolkit for Sustainable Procurement](#), una serie de *webinars* con el objetivo de sensibilizar a las empresas miembros a trabajar para reducir la pobreza especialmente entre sus cadenas de suministro.
- La plataforma de acción *Peace, Justice and Strong Institutions* lanzó en 2020 la Declaración

INFORME DE PROGRESO 2020

a favor de una cooperación mundial renovada. La Declaración incluye las firmas de más de 1000 CEOs de empresas de todas las regiones, tamaños y sectores que se encuentran adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A nivel nacional, 183 de las compañías firmantes, el 17% del total, son españolas, situando a España como el primer país en CEOs adheridos a la declaración.

- En 2020, la plataforma ***Business Ambition for Climate and Health*** ha seguido proporcionando un espacio de colaboración para que las empresas y las principales partes interesadas identifiquen formas eficaces de ayudar a acelerar la acción climática mundial para mantener el calentamiento de nuestro planeta por debajo de los 1,5 grados centígrados.
- La plataforma ***Sustainable Ocean Business*** ha seguido convocando a los principales actores de las empresas, el mundo académico, el sistema de las Naciones Unidas y los gobiernos para determinar cómo las industrias oceánicas pueden avanzar hacia los ODS.
- La plataforma ***Reporting on the SDGs*** celebró su reunión anual del Comité Consultivo Multiparticipativo (MAC) el 20 de julio. En ella, participamos contando el trabajo que se estaba llevando a cabo con la Secretaría de Estado para desarrollar la consulta que daría lugar al Informe de Progreso empresarial 2020. Además, fuimos parte activa en la consulta para la actualización del informe “Análisis de los Objetivos y Metas” informando sobre los ODS en 2017.

Renovación de la revisión de informes (kit de reporting)

En 2020, actualizamos la forma de revisión de los informes de progreso y elaboramos diferentes kits de *reporting* para acompañar a las empresas en el proceso, mejorar su autoevaluación y los recursos a su disposición para seguir progresando en la implantación de los Diez Principios y los ODS.

Para conocer más detalles de todas las acciones adjuntamos la memoria anual de actividades de 2020.

Nuestras acciones en el marco de la COVID 19- Acción / Proyecto

El 2020 ha estado marcado por el estallido de la pandemia de la COVID-19, dejando a todo el mundo en un escenario de crisis sanitaria y económica sin precedentes. En este contexto de incertidumbre, desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España volcamos nuestros esfuerzos en la creación y difusión de recursos y herramientas para facilitar el impulso de medidas colectivas por parte de empresas y organizaciones que contribuyesen a aplacar la crisis provocada por la pandemia.

En concreto, lanzamos:

- Un [espacio web específico](#).
- Tres guías:

El liderazgo empresarial frente a la COVID-19:

esta publicación es un documento de sugerencias de actuaciones para empresas y organizaciones con el fin de favorecer el liderazgo y la acción empresarial en el contexto de pandemia provocada por la COVID-19. [Descarga la publicación aquí](#).

Derechos humanos y COVID-19: claves para el sector privado.

Esta guía tiene por objetivo impulsar la respuesta de las empresas a la pandemia desde una perspectiva de derechos humanos. [Descarga la publicación aquí](#).

Pymes y COVID-19: hacia una recuperación sostenible.

Este documento describe la situación de las pymes, protagonistas imprescindibles del tejido empresarial español, frente a la pandemia y le ofrece una serie de pautas para emprender la recuperación de sus negocios de la mano de la Agenda 2030. [Descarga la publicación aquí](#).

- Un [dossier](#) con más de 300 buenas prácticas de socios.
- Cinco jornadas online en abierto.
- Varios análisis de informes y publicaciones a nivel internacional.

INFORME DE PROGRESO 2020

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

La organización ha seguido manteniendo abiertos todos sus canales en todo momento modificando a veces algunas formas de comunicación más personal por videoconferencias para salvaguardar tanto la salud de nuestros socios como la del personal de la entidad en los momentos más peligrosos de la pandemia.

Todos los canales son una fuente fundamental de información para la organización, ya que nos permiten conocer las inquietudes y necesidades de los socios en todo momento y mantener un alto estándar de calidad. El Pacto Mundial de Naciones Unidas España trata de dar respuesta a todas las comunicaciones que realizan nuestros socios a lo largo del año en los diferentes canales. Los principales canales de comunicación son los siguientes:

- Asamblea General de Socios.
- Email de la asociación (asociacion@pactomundial.org).
- Email de los responsables de cada área.
- Contactos de la central.
- Teléfono de la asociación.
- La encuesta anual de socios.
- La encuesta realizada al finalizar cada actividad.
- Redes sociales.
- Reuniones con las entidades socias.
- *Networking* realizado en todos los eventos presenciales.
- Boletín mensual.
- Canal ético.

Servicios de atención al socio - Acción / Proyecto

La organización sigue apostando por la cercanía en el trato con los socios, cuestión que se ha potenciado en 2020. La situación de la pandemia ha afectado a muchas organizaciones y la cercanía y empatía con ellas era una prioridad.

A través de los canales anteriormente expuestos, los socios pueden comunicarse directamente con los miembros del equipo para resolver todas las cuestiones. Cada departamento trata de atender las necesidades específicas de todos los socios y cada uno se focaliza en la resolución de unas dudas concretas:

Departamento de marketing: resuelve las dudas en relación con su condición de socio, uso de logo, acceso a cursos, iniciativas o actividades que realiza la organización. También da soporte al proceso de adhesión, readmisión o baja, así como respecto a documentos relacionados con la pertenencia de la entidad al Pacto Mundial.

Departamento de proyectos y reporting: soluciona todas las dudas conceptuales, dudas relacionadas con el reporte empresarial, sobre temáticas concretas de los Diez Principios u ODS, cursos impartidos, iniciativas internacionales, normativas, etc.

Departamento de contabilidad: resolución de todas las incidencias con facturas y es esencial en la relación con proveedores.

Departamento de comunicación: resuelve dudas relacionadas con la visibilidad del socio, incidencias en página web, dudas sobre comunicación de temas relacionados con la iniciativa, etc.

Los socios pueden contactar también con el equipo internacional que gestiona nuestra región para resolver dudas adicionales relacionadas con las acciones desarrolladas por la central.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Las encuestas de satisfacción son herramientas fundamentales para proporcionar el mejor servicio a nuestros socios. Todos los cursos, acciones y servicios van acompañados de estas encuestas para poder valorar el trabajo desarrollado, el interés de la acción o servicio y las mejoras que podemos implantar.

La encuesta más importante se suele lanzar a final de año para poder evaluar la satisfacción general del socio en ese ejercicio. En esta encuesta se recoge entre otros aspectos los siguientes:

- Razones para pertenecer a la iniciativa.
- Valor aportado por la organización.
- Valoración de los 3 pilares fundamentales de la Red Española: aprendizaje, visibilidad y *networking*.
- Valoración de actividades internacionales.
- Novedades puestas en marcha en el año.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Nuevas temáticas que son de interés para las entidades firmantes.

La información es tratada en función del tipo de entidad que da respuesta a la encuesta para conocer la satisfacción de todas las organizaciones que forman parte de la Red. Una vez que se conocen los resultados y las nuevas inquietudes de los socios, comenzamos a elaborar el plan de acción del año siguiente que será aprobado por el Comité Ejecutivo como representante de todas las organizaciones.

Nivel de satisfacción del socio - Indicador de Seguimiento

La satisfacción se mantiene con respecto a años anteriores. En 2020 la satisfacción de socio recogida ha sido de 4,4 sobre 5. En 2019, el valor era prácticamente el mismo, 4,3.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento - Herramienta de seguimiento

La satisfacción del socio es controlada en todo momento por el departamento de Marketing y Desarrollo quien informa directamente a la dirección ejecutiva de la organización. Evalúan el seguimiento de la participación de las entidades y analizan los resultados obtenidos en las diferentes encuestas con la dirección y con todos los departamentos relacionados.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con los socios



Todas las acciones del Pacto Mundial de Naciones Unidas España tienen como base la transparencia. Constituye uno de los Diez Principios de Pacto Mundial y base fundamental de nuestra misión y visión. Toda la información suministrada a los socios debe seguir este principio para establecer así una relación de confianza entre las partes.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Los departamentos de Comunicación, Marketing y Proyectos y *reporting* son los encargados de comunicarse principalmente con nuestros socios. En toda comunicación seguimos nuestros principios de

transparencia y utilizamos un lenguaje sencillo alejado de tecnicismos.

Toda la información que los socios necesitan procuramos que sea accesible a través de nuestra web nacional e internacional para que puedan estar informados. Durante el 2021 se va a desarrollar un proceso de rediseño de la web nacional para potenciar todavía más los criterios de accesibilidad y transparencia.

Además de estas vías de información general y accesibles para todos, los socios pueden contactar directamente con el equipo de la organización para resolver cualquier duda o cuestión ya sea sobre su participación en la iniciativa o sobre el funcionamiento de la misma.

A lo largo del año nos comunicamos con nuestros socios y les hacemos llegar las principales novedades de la iniciativa. Las comunicaciones clave enviadas en 2020 fueron algunas de las siguientes:

- Convocatorias para participar en las iniciativas internacionales como pudo ser la iniciativa *Target Gender Equality* o *Science Based Targets*.
- Convocatoria para asistir al *Kick-Off Meeting* donde se presenta el plan de acción a todos los socios.
- Convocatorias de los diferentes cursos y eventos desarrollados por la organización.
- Convocatorias de buenas prácticas relacionadas con los días mundiales de Naciones Unidas.
- Boletines mensuales con toda la información relevante (nacional e internacional).
- Convocatoria para la asistencia a la Asamblea General de Socios.
- Lanzamiento de la encuesta de satisfacción.
- Principales novedades o cambios relevantes en la organización o sus políticas.
- Comunicaciones relacionadas con la renovación como socios de la iniciativa.
- Comunicaciones vinculadas a la incidencia de la COVID-19.

Canal Ético:

Pacto Mundial de Naciones Unidas España fomenta a través de su canal ético la transparencia. Esta herramienta disponible en la página web tiene como misión principal cumplir el Protocolo de Buen Gobierno y conocer cualquier

INFORME DE PROGRESO 2020

incidencia ética que pueda existir o incumplimiento de los Principios del Pacto Mundial por parte de los firmantes, así como incumplimientos normativos.

Todas las comunicaciones son recibidas y analizadas diligentemente, rigurosamente y confidencialmente por la Comisión de Buen Gobierno de la Red Española. Estas pueden dirigirse a canaletico@pactomundial.org

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Durante este ejercicio se han recibido 2 denuncias a través del canal ético que fueron tratadas y evaluadas siguiendo el protocolo.

Formación para los socios



Este año la entidad ha seguido apostando por mejorar el eje de aprendizaje y centrándose en la formación como elemento clave para avanzar en sostenibilidad. En este sentido, se han ampliado y mejorado la oferta formativa con nuevos formatos y contenidos en materias estratégicas. En 2020, se han organizado un total de 12 cursos a los que asistieron más de 1.000 empresas además de seis píldoras formativas gratuitas enfocadas a la introducción en temáticas clave como los ODS, la igualdad de género, el cambio climático o el reporte empresarial.

Formación - Acción / Proyecto

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España, en su compromiso con la formación de sus entidades miembros sobre los Diez Principios, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desarrolla diferentes cursos, tanto online como presenciales, en los que detalla cómo el sector privado puede trabajar cada principio y contribuir a los ODS. En concreto, este año se han impartido los siguientes cursos:

10 formaciones online:

- Gestiona la integridad y la transparencia en tu organización.
- Empresas y derechos humanos: cómo integrar el marco de los Principios Rectores.
- El sector privado ante el ODS 3, salud y bienestar.
- ODS 14: cómo las empresas pueden garantizar un océano saludable y productivo.
- Pymes y Agenda 2030.
- Agenda 2030 y Década de la Acción.
- ODS 12: integrando la economía circular en tu estrategia empresarial.
- Alcanza la igualdad de género en tu organización (ODS 5).
- Cómo elaborar tu Informe de Progreso.
- Curso online sobre Ley de información no financiera.

7 formaciones ad hoc:

- Formación online en ODS dirigida a directivos de Alain Afflelou.
- Formación online en ODS dirigida a directivos de Fruits de Ponent, SCCL.
- Formación online en ODS dirigida a directivos y mandos intermedios de Pfizer.
- Taller formativo sobre el Informe progreso Pacto Mundial de NNUU en la VI edición del Ciclo Formativo de Responsabilidad Social del Consejo de Relaciones Laborales (Generalitat de Catalunya).
- Programa formativo sobre los Diez Principios del Pacto Mundial (3ª Edición) en BCC.
- Programa Integral de Sensibilización y Formación on line en ODS a directivos y plantilla de la Confederación de Salud Mental España.
- Programa formativo sobre diversidad dirigida a proveedores del Grupo Red Eléctrica

6 píldoras formativas:

- Introducción a la igualdad de género en tu organización.
- Introducción al *reporting* empresarial.
- Introducción al cambio climático.
- El Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus Diez Principios.
- Introducción a los ODS.
- Proveedores 2030.

2 talleres de liderazgo

INFORME DE PROGRESO 2020

- Taller liderazgo en ODS.
- Taller liderazgo en derechos humanos.

Objetivo: Para el año 2021 la oferta formativa continuará creciendo con los nuevos podcasts de #PorMotivosdeAgenda. Una nueva modalidad de aprendizaje que se espera sea de interés para nuestros socios. Además, se seguirán ampliando las temáticas de las formaciones, con especial hincapié en las nuevas tendencias y normativas.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Para la mayor parte de los cursos formativos o talleres se cuenta con la experiencia de determinadas empresas socias que nos cuentan la realidad de la actividad diaria empresarial trasladando la teoría a la acción.

En el año 2020 han participado las siguientes entidades:

- AECA
- Cerealto Siro
- Consum
- DKV
- Enagás
- FCC construcciones
- Grupo Calvo
- Grupo DAM
- Grupo Lacera
- Grupo Red Eléctrica
- Iberdrola
- IKEA Ibérica
- Leroy Merlin
- Nechi Group
- Quadpack
- Repsol
- RTVE
- Telefónica
- Tendam
- Uría Menendez
- Velatia
- Vodafone

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Como se indicaba anteriormente, al finalizar cada curso formativo siempre se hace llegar a todos los

participantes una encuesta de satisfacción a través de las diferentes plataformas online de formación. Con esta herramienta de seguimiento se puede conocer cómo ha sido la experiencia de cada participante, mejorar los aspectos menos valorados, así como, conocer las necesidades principales para incluir dichas cuestiones en las siguientes formaciones. La nota media de satisfacción ha alcanzado en 2020 un 4,4 sobre 5.

Número de entidades formadas - Indicador de Seguimiento

Solicitudes de píldoras formativas de socios:

- El dato agregado total es: 468¹
- Dato de socios que han solicitado al menos una de las píldoras durante 2020: 261

Total asistentes a cursos de formación:

- El dato agregado son: 917²
- El dato de entidades socias que han asistido en al menos 1 formación: 316 empresas

Tratamiento óptimo de las bases de datos de firmantes (RGPD)



Cumplir con la legislación vigente y respetar la privacidad de todos nuestros grupos de interés es sin duda una prioridad para la organización. Por ello, seguimos trabajando cada día para mejorar todas las acciones relacionadas con las bases de datos, datos privados e información proporcionada por nuestros socios o grupos de interés. Durante 2020 hemos desarrollado nuevas acciones que llevarán a un tratamiento óptimo de todos los datos manejados por la organización.

Normativa Vigente - Política

La organización, cumple en todo momento con la legislación en materia de protección de datos y, en concreto, con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley 3/2018, de Protección de

^{1,2} Se repiten las empresas que hayan podido solicitar más de una.

INFORME DE PROGRESO 2020

Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Durante el 2020, con la profesionalización de un Departamento Legal se ha realizado un análisis y revisión más exhaustiva de los procedimientos, protocolos y obligaciones relacionadas con la protección de datos personales.

Objetivo: Como objetivo para el periodo 2020-2021, se establece la mejora de procesos, la profesionalización del departamento responsable en dicha materia y el cumplimiento riguroso de la legislación y sus nuevas realidades.

Acciones puestas en marcha para mejorar nuestros protocolos de protección de datos personales- Acción / Proyecto

Algunas de las acciones que se han puesto en marcha durante el ejercicio para cumplir con la normativa han sido:

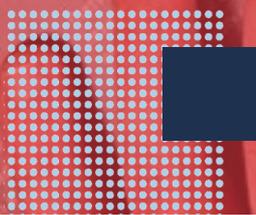
- Creación de un nuevo canal específico sobre protección de datos (dpd@pactomundial.org).
- Alta de la Delegada de Protección de Datos (control del cumplimiento de la legislación en esta materia por REPM e intermediario y resolución de consultas y problemas relacionados con la protección de datos).
- Actualización página web: nueva política de cookies, nueva política de privacidad y protección de datos.
- Mejora y modificación de los formularios de recogida de datos.
- Compromiso de confidencialidad de protección de datos del Comité Ejecutivo.
- Compromiso de confidencialidad de protección de datos de los trabajadores/as.
- Revisión y actualización de versiones del RAT
- Mejora de procesos en el manejo de la información y datos personales de socios, proveedores, colaboradores y empleados evitando los riesgos y el incumplimiento de las medidas de seguridad adecuadas.
- Nuevos contratos de encargo de tratamiento y nuevas cláusulas en contratos.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Durante el 2020 se interpuso una reclamación ante United Nations Global Compact que fue contestada en tiempo y forma.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados y empleadas



Generar oportunidades para jóvenes con talento



En un año complicado donde muchas actividades han tenido que posponerse o transformarse, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha apostado por seguir creando empleo de calidad contribuyendo así dentro de sus posibilidades al ODS 8.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Durante el año 2020, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, comprometido con el trabajo decente, ha incorporado a 2 personas en su plantilla. Una de ellas con contrato temporal como apoyo al departamento de marketing. La segunda contratación de carácter indefinido se ha realizado para cumplir el objetivo de profesionalización de la organización creando el Departamento Legal y de RRHH.

Además, durante el 2020, renovamos el contrato en formación que teníamos pasando a un contrato de obra y servicio temporal cuyo objetivo es convertir en indefinido en 2021.

Número de empleados/as incorporados a la organización - Indicador de Seguimiento

En 2020 se incorporaron dos empleadas de colectivos prioritarios (mujeres y menores de 35 años) en las modalidades antes indicadas, con la finalidad de cumplir el objetivo de profesionalización de la organización y contribuir con la creación de empleo.

Salud y seguridad en el trabajo:

Gestión de la COVID-19



Si tradicionalmente el Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha primado por encima de todo la

salud de su plantilla con la promoción de la prevención y el fomento de los estilos de vida saludables, este 2020 ha sido todavía más importante y necesario. Por ello, la organización se ha adelantado a todas las predicciones establecidas y ha puesto en marcha medidas contra la COVID-19 con anterioridad al establecimiento del estado de alarma.

Plan de Prevención - Política

Durante el 2020 seguimos manteniendo las medidas indicadas en ejercicios anteriores y seguimos trabajando con una entidad especializada en la materia como servicio de prevención ajeno.

La organización dispone actualmente de un plan de prevención desarrollado por la entidad contratada donde se incluye una política de prevención por la cual nos comprometemos a: establecer un sistema de prevención integrado en todos los niveles de actividad, a fomentar una cultura preventiva, una formación efectiva que reduzca los posibles riesgos, una participación de todos en la prevención y a desarrollar planes de mejora continua que nos ayuden a reducir los riesgos actuales y potenciales.

Además de la política, el plan de prevención incluye aspectos relacionados con la organización de la prevención, la participación, derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras, evaluación de riesgos, planificación de actividades preventivas, la formación e información a los empleados y empleadas, la protección de los trabajadores/as sensibles, equipos de trabajo, sustancias peligrosas y equipos de protección, señalización, coordinación empresarial, actividades especiales, contratación, vigilancia de la salud, investigación de accidentes e implantación de medidas.

Los temas de salud y seguridad se recogen también en la Política de Responsabilidad Social de la organización disponible de forma transparente en la web de la organización.

Teletrabajo como medida de prevención frente a la COVID-19- Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Antes de decretarse el estado de alarma, la organización estableció el régimen de teletrabajo. El objetivo fue proteger a la plantilla en todo momento frente a la creciente incidencia del virus en nuestro país. Este régimen se mantendrá hasta que el riesgo de contagio este completamente controlado y la plantilla no corra ningún peligro. No obstante, y de cara a 2021, para aquellos empleados y empleadas que quieran voluntariamente trabajar en la oficina por su mayor comodidad, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha establecido diferentes protocolos de seguridad y días en los que podrán ir presencialmente para garantizar en todo momento la seguridad y el aforo máximo permitido.

Apuesta de la organización por la digitalización de su operativa interna- Acción / Proyecto

La organización ya estaba apostando por la digitalización en años anteriores pero la situación vivida con la pandemia ha acelerado todavía más el proceso.

Por ello el Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha continuado su digitalización poniendo el foco en sus procesos productivos y su fuerza profesional, atendiendo a diferentes áreas y necesidades que garantizarán el éxito hacia la transición. Con este proceso, hemos querido reforzar el sistema para facilitar el teletrabajo y las reuniones online que evitaban cualquier desplazamiento de la plantilla que pudiera ponerles en peligro.

Las acciones puestas en marcha en 2020 han sido las siguientes:

- Apostar por la nube y, por tanto, hacer más ágil y rápido el acceso al software que la organización necesita para teletrabajar y disponer de la información y almacenamiento preciso.
- Automatizar todos los procesos rutinarios que puedan lastrar el desarrollo de otras tareas más vinculadas a la innovación.
- Adoptar herramientas de videoconferencias que hagan más efectivas las reuniones y sesiones de trabajo y que permitan la celebración de eventos, sustituyendo a los presenciales. Todos nuestros eventos y formaciones, incluida nuestra Asamblea General de Socios por motivos evidentes de

seguridad se han desarrollado desde el inicio de la pandemia en formato online.

- Formar a sus equipos en capacidades digitales.

Objetivo: Durante 2021 vamos a desarrollar una formación con los principales miembros de los departamentos que realizan presentaciones, ponencias y formaciones para mejorar sus habilidades de presentación online y puedan sacar el máximo partido a las nuevas herramientas online de videoconferencias.

Protocolo de actuación frente a la exposición al coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19) - Política

La organización dispone, como indicábamos anteriormente, de un protocolo de actuación. En el documento, enviado a toda la plantilla se incluyen los siguientes apartados:

- Objetivos del protocolo.
- Ámbito de aplicación.
- Comunicación.
- Antecedentes.
- Medidas preventivas dirigidas a la prevención y control de la infección.
- Equipo de protección individual.
- Indicaciones sobre qué hacer para protegerse del virus.
- Protocolo para la lavarse las manos.

Información sobre los riesgos del teletrabajo- Acción / Proyecto

Con el objetivo de informar a los trabajadores/as, la organización difundió un documento informativo sobre los riesgos existentes al realizar el trabajo en régimen de teletrabajo. Este documento, elaborado por nuestra empresa de prevención tiene el objetivo de reducir cualquier tipo de accidente en el desarrollo del teletrabajo poniendo de manifiesto los riesgos más comunes relacionados con el desarrollo de nuestra actividad. Algunas de las cuestiones que se trataban en el documento eran las siguientes:

- Caída de personas al mismo nivel.
- Caídas de objetos en manipulación.
- Choques contra objetos inmóviles.
- Golpes/cortes por objetos o herramientas.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Contactos eléctricos.
- Carga física. Posición.
- Carga Mental. Estrés.
- Fatiga Visual. PVD

Para completar toda esta información también se ha remitido los documentos informativos elaborados por el ministerio donde se recogen consejos útiles a la hora de realizar el trabajo a distancia, relativos a la gestión psicosocial y mantenimiento del bienestar emocional, que consideramos interesantes y útiles para todos.

La organización ha estado pendiente del bienestar emocional y la desconexión digital de los empleados/as.

Cuestionario de autoevaluación del teletrabajo- Herramienta de seguimiento

La organización consideró la opción de revisar la situación en la que se estaba desarrollando el teletrabajo para poder tener una visión individual y formal de las condiciones en las que seguía trabajando la plantilla. Con esta información, se pretendía corregir posibles deficiencias, dar a los empleados y empleadas la opción de solicitar recursos necesarios o valorar medidas alternativas. Durante el mes de octubre se desarrolló esta encuesta donde se puso de manifiesto que los principales problemas eran ergonómicos o relacionados con los cables o enchufes múltiples en las zonas de trabajo. Se tomaron diferentes medidas para mejorar la ergonomía y se dio la opción de recoger las sillas y material necesario o de que estas fueran enviadas a los domicilios de los trabajadores y trabajadoras durante el tiempo en el continúen en un régimen continuo de teletrabajo. También se ofreció la opción de comprar lámparas led e iluminación para las reuniones o conferencias, micrófonos o auriculares, así como otro material que pudiera ser necesario para mejorar el desarrollo del trabajo.

A lo largo de las siguientes semanas posteriores a la realización de la encuesta la organización atendió todas las necesidades de la plantilla y de forma periódica, en las diferentes reuniones de departamento o reuniones globales de equipo, se recuerda la posibilidad de solicitar material extra que facilite el trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

Curso de prevención de riesgos laborales- Acción / Proyecto

Toda la plantilla realizó un curso online de dos horas de duración para cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Los temas recogidos en la formación fueron los siguientes:

- Presentación.
- Introducción a la PRL.
- Legislación aplicable PRL.
- Riesgos en trabajos con equipos informáticos: PVD'S/PORTÁTILES/TABLET.
- PVD Pantallas de visualización de datos
- Mobiliario de oficinas.
- Riesgos psicosociales.
- Riesgos ergonómicos.
- Estrés y riesgo psicosocial.
- Acoso sexual o de género en el trabajo.
- Riesgos del teletrabajo.
- COVID-19: Teletrabajo y riesgos asociados.
- Teletrabajo. Aspectos organizativos.
- Teletrabajo. El puesto de trabajo.
- Teletrabajo. Decálogo de recomendaciones.
- Emergencias en oficinas y despachos.
- Señalización en el lugar de trabajo.

Revisión e inversión en los puestos de trabajo de nuestra oficina - Acción / Proyecto

En este ejercicio, como indicábamos anteriormente, la inversión de puestos de trabajo en la oficina ha quedado paralizada debido a que el trabajo se ha desarrollado fundamentalmente en modalidad online. No obstante, se ha invertido en todo lo necesario para que los trabajadores/as pudieran desarrollar su trabajo desde casa.

Fomento de hábitos saludables- Acción/ proyecto

En septiembre de 2019, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España puso en marcha una iniciativa para fomentar los hábitos de comida saludables. Durante el 2020 este servicio se mantuvo en la oficina hasta marzo recibiendo 6 kilos de fruta semanales. Desde ese momento, se decidió seguir con el servicio y donar la fruta. El proveedor se encargó de hacerla llegar donde más se necesitaba. En concreto nuestra fruta fue destinada al Comedor Social Catalina Labouré y al Centro Abierto III Catalina Labouré. Durante el 2020 se donó 258 kg de fruta en total desde marzo a diciembre por un importe 1132€.

INFORME DE PROGRESO 2020

Junto a esta nueva iniciativa, se siguió hasta marzo conservando la compra mensual de productos esenciales para la oficina, así como, cafés, leches, té, etc.

Finalmente, también hemos seguido apostando por el fomento de hábitos de vida saludables durante la pandemia con la celebración del Día mundial de la salud. Todos los empleados y empleadas recibieron una presentación donde se incluía la historia de este importante día y se recogían apps sobre salud y bienestar, fomento de la vida saludable, ejercicios para realizar en casa, videos sobre cómo desarrollar una pausa activa, etc.

Igualdad de género



La igualdad de género es siempre una prioridad y algo presente en el desarrollo diario de la actividad de la organización. Todas las acciones puestas en marcha tanto internas como externas cuenta con la importante visión de género, apoyando así el ODS 5.

Política de Responsabilidad Social- Política

Nuestra misión y visión siempre contempla la cuestión de género como algo primordial y queda recogido en una de nuestras principales políticas, la Política de Responsabilidad Social. Dentro de la misma, se recogen la igualdad efectiva y se indica que la organización se compromete a garantizar un trato igualitario a todos sus empleados y empleadas sin que exista ningún tipo de discriminación, distinción o exclusión por cuestiones de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad de origen, extracción social, discapacidad física o mental.

De igual manera, se compromete a fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los empleados/as de la organización, proporcionando de forma equitativa los medios necesarios para el desarrollo profesional y garantizar la igualdad de género y los derechos de las personas con discapacidad en todas sus actuaciones.

Objetivo: En la nueva política de recursos humanos que elaboraremos en los próximos ejercicios se incluirá y detallarán todas estas cuestiones de género formalmente.

Equipo de Pacto Mundial de Naciones Unidas España

En 2020 la estructura de la organización estaba compuesta por 12 mujeres y 3 hombres.

La distribución de la plantilla **por sexo y cargo** sería la siguiente:

Cargo	Mujer	Hombre
Dirección	1	0
Mandos intermedios	2	1
Técnicos	8	2
Administración	1	0

La distribución de la plantilla por **tipo de contrato y sexo** sería:

Tipo de contrato	Mujer	Hombre
Fijo	10	3
Temporal	2	0

La distribución de la **plantilla por edad**:

Rango de edad	Plantilla
Menos de 30	5
Entre 30 y 40	4
Más de 40	6

La distribución de la plantilla por **tipo de jornada y sexo**:

Tipo de jornada	Mujer	Hombre
Completa	10	3
Reducida	2	0

No se aprecian diferencias de salario por cuestión de género y todos los trabajadores/as se encuentran cubiertos por el Convenio Colectivo de Oficinas y

INFORME DE PROGRESO 2020

Despachos de la Comunidad de Madrid.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Cualquier tipo de queja o apreciación sobre la materia puede remitirse al buzón de sugerencias. Durante los meses de pandemia se ha realizado las sugerencias en formato online.

Número de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En el ejercicio 2020 no se han registrado quejas sobre aspectos relacionados con la igualdad.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados/as



La formación es básica para seguir actualizados en materia de sostenibilidad ya que sigue en continua evolución. Los diferentes avances normativos tanto a nivel nacional, europeo o internacional hacen que sean imprescindible una formación continua.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España apuesta por una formación de calidad, personalizada en función de las necesidades de cada trabajador/a y de su área de competencia para estar completamente actualizados.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Dentro de la Política de Responsabilidad Social, la organización incluye su compromiso con los empleados y empleadas para gestionar de la forma más eficiente el conocimiento de la organización y proporcionarles la formación necesaria para el desarrollo de su trabajo. La formación es esencial en el campo de la sostenibilidad debido a su constante evolución y crecimiento, lo que nos hace estar en constante aprendizaje y formación.

Objetivo: Hasta ahora hemos desarrollado planes de formación de forma informal orientados a satisfacer las necesidades de los diferentes departamentos. A partir de 2021 y con la mejora del departamento de

Recursos Humanos que se ha llevado a cabo en 2020 vamos a desarrollar un documento formal que incluya las necesidades detectadas por la dirección previa consulta, delimitación del alcance y los objetivos prioritarios de la organización en la materia y las acciones formativas concretas incluyendo contenidos, formatos, etc.

El documento se compartirá con toda la plantilla y se analizará cada año los puntos fuertes y débiles del documento para su mejora.

Formación - Acción / Proyecto

La formación impartida por la organización está orientada a ampliar y mejorar todos los conocimientos del equipo para que puedan desarrollar su trabajo con la máxima eficacia. Durante el año 2020 se han llevado a cabo las siguientes formaciones:

- **Formación online en inglés:** Se ha continuado con la formación en inglés, en este año en formato online, para todos los y las empleadas que lo han solicitado. Cada empleado/a disfruta de 45 minutos de clases individuales a la semana para mejorar y perfeccionar el idioma. El total de horas en 2020 ha sido de 142. El incremento con respecto a ejercicios anteriores viene generado por el aumento de la plantilla. Esta formación ha sido bonificada por Fundae.
- **Formación presencial en inglés:** Se ha reforzado las clases de inglés para una persona del equipo mediante formación presencial de 1 hora y media dos días por semana desde septiembre hasta diciembre. El total de horas fue de 34 horas. Esta formación también ha sido bonificada por Fundae.
- **Formación "Portavoces ante los medios de comunicación":** 4 horas de formación realizado en febrero de 2020 e impartida a todos los empleados.
- **Formación Salesforce y Pardot:** En el marco del proyecto de digitalización de la organización, la oficina organizó una formación avanzada en estas herramientas de automatización de marketing,

INFORME DE PROGRESO 2020

Pardot, dirigida a los empleados y empleadas de los departamentos de Marketing y de Comunicación, a un total de 7 personas, durante 3 días, un total de 15 horas, en formato online.

A raíz de esta formación, el departamento de Marketing impartió formaciones más específicas adaptadas a las necesidades de cada departamento sobre esta herramienta. En concreto, se impartió una formación de 2 horas al departamento de Proyectos, a un total de 5 personas y otra a Comunicación de 2 horas a un total de 3 personas.

- **Formación en materia de PRL:** Como indicábamos anteriormente, toda la plantilla realizó un curso online de dos horas de duración para cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. En total se impartieron unas 30 horas y la formación también fue bonificada por Fundae.
- **Formación sobre políticas internas.** La totalidad de los empleados y empleadas asistió a la formación interna sobre políticas de la organización donde se dieron a conocer la Política de Responsabilidad Social y la Política de Medioambiente. El objetivo de la formación que duró una hora era informar a toda la plantilla y resolver posibles dudas sobre los documentos.

Horas de formación - Indicador de Seguimiento

El número de horas de formación en el ejercicio ha sido 374 horas. Todos los empleados/as han podido disfrutar de algún tipo de formación en el año.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados/as



La gestión de los recursos humanos es una prioridad para la organización hasta el punto de contratar durante el 2020 a una persona

especializada en la materia para continuar mejorando.

Durante el 2020, además se contrató los servicios de profesionales para definir mejor los puestos de trabajo y las tareas, acciones que continuará perfilando nuestra responsable de recursos humanos durante los siguientes años.

Definición de puestos de trabajos - Acción / Proyecto

Durante 2020 hemos contratado los servicios de una consultora organizacional para poder definir mejor los puestos de trabajo que era uno de los objetivos que nos habíamos marcado.

Para poder llevar a cabo el proyecto se han desarrollado las siguientes acciones:

- Entrevista con la dirección y mandos intermedios.
- Entrevista con los trabajadores/as.
- Elaboración de perfiles.
- Revisión de perfiles por parte de las/los directores/as de departamento.
- Revisión de perfiles con los trabajadores/as.
- Confirmación de funciones por áreas y puestos.
- Consolidación de conocimientos y *soft skills*.
- Definición de los niveles de autonomía y participación.
- Desarrollo de la versión final.

Todas estas acciones han dado lugar en el proceso al desarrollo y creación de DPT's, de un nuevo organigrama y un plan de creación de procedimientos de recursos humanos que ha empezado ya a implantarse. Algunas políticas que han surgido como consecuencia de este nuevo plan son la Política Retributiva y de Promoción y la Política de Recursos Humanos.

Como **objetivos para el 2021-2022** la organización se marca el desarrollo de una Política de Conciliación y una Política de Evaluación del Desempeño.

Sin duda el proceso de definición de puestos ha sido un trabajo completo que nos ha permitido formalizar acciones y políticas importantes para la organización, así como optimizar los recursos humanos, profesionalizar la gestión de los recursos humanos de la oficina, delimitar y perfilar las funciones por cada

INFORME DE PROGRESO 2020

área y recoger todos los procesos formalmente en un documento escrito.

Revisión del proceso- Herramienta de seguimiento

Anualmente se realiza una revisión de las grandes líneas como las DPT's, horas laborales, revisiones de procesos, etc.

Las políticas, tanto retributiva y de promoción como de recursos humanos se revisarán cada dos años, salvo que sea necesaria una actualización urgente por cambios de procedimientos, normativos, etc.

Horas de trabajo invertidas en la definición de los puestos de trabajo-Indicador de seguimiento

16 horas de trabajo de los mandos intermedios y dirección.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

La definición de puestos de trabajo y la mejora organizativa va estrechamente relacionada con la evaluación del desempeño. Para una aplicación correcta de estas herramientas se necesita una definición de puestos y una correcta organización de los mismos; además, sin ello, la Política Retributiva no estaría bien estructurada y no se aplicaría bien. Por otro lado, tampoco se podría realizar una evaluación del desempeño correcta si no podemos atribuir actitudes y aptitudes a puestos que no están definidos y bien organizados.

La evaluación del desempeño asegura una correcta aplicación de la Política Retributiva haciéndola más objetiva y productiva. Por lo que el objetivo de la evaluación del desempeño es confeccionar una herramienta que nos permita medir las actitudes, competencias y aptitudes, además del cumplimiento de objetivos, de los empleados y empleadas de manera objetiva y traducida en comportamientos observables para así poder aplicar un porcentaje u otro de bonus y variable de manera objetiva.

Durante el 2021 y tras el trabajo ya realizado, los responsables de recursos humanos de la organización trabajarán en el desarrollo de esta herramienta contando de nuevo con un asesoramiento externo especialista en la materia.

Durante el 2020, mientras finaliza el proceso, la organización ha realizado su evaluación de desempeño siguiendo las acciones puestas en marcha

en ejercicios anteriores. Para ello, los empleados y empleadas de la entidad se reúnen de forma periódica con el responsable de su departamento para evaluar el desarrollo de sus tareas, revisar las cargas de trabajo y exponer cualquier cuestión que consideren de importancia o interés.

A su vez, los/ las coordinadores/as de los departamentos se reúnen de forma frecuente con la dirección para hacerle llegar la situación general de cada uno, evaluar nuevas propuestas y resolver posibles incidencias.

Además, si cualquier empleado/a necesita hablar directamente con la directora ejecutiva siempre está disponible para atender cualquier cuestión.

A final de año toda la plantilla se reúne con la directora ejecutiva para recibir su evaluación de desempeño, donde se revisan los objetivos alcanzados, los objetivos marcados para el año siguiente y la satisfacción de cada uno con su puesto, tareas y demás cuestiones.

Durante el 2020 todos los empleados y empleadas estaban satisfechos con los objetivos marcados y el desarrollo de sus funciones dentro de la organización.

Identificación del empleado con la entidad



Es importante que el empleado o empleada crea en lo que hace y en su organización para que pueda desempeñar su trabajo de la forma más eficiente posible.

Además, debido a la misión y visión de la organización y a sus principios universales, es necesario que todos ellos respeten cada uno de estos Diez Principios y estén alineados con lo que implica el desarrollo sostenible.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Como se indicaba anteriormente, las reuniones de los empleados y empleadas con sus coordinadores/as son habituales y se desarrollan en función de las necesidades de cada trabajador/a y de los proyectos

INFORME DE PROGRESO 2020

puestos en marcha. En ellas, pueden aportar sus sugerencias o sus inquietudes que serán tenidas en cuenta en el desarrollo del plan de acción y en los diferentes proyectos puestos en marcha. Este 2020 las reuniones se han mantenido con la misma frecuencia, pero en un formato online.

Las reuniones generales de equipo son también frecuentes. Durante el 2020 como parte del año se ha desarrollado en formato teletrabajo las reuniones se han programado cada 15 días. Una periodicidad suficiente para poder ir avanzando y resolver en conjunto cualquier duda que pueda surgir.

Adicionalmente, cada vez que se desarrolla un evento donde se requiera la participación de todos y todas, se desarrollan diferentes reuniones donde aportar ideas sobre el evento, repartir funciones o comentar cómo se ha desarrollado el mismo para mejorar día a día.

Finalmente, de forma anual, como recogíamos anteriormente, todos los empleados y empleadas tienen una reunión para evaluar su desempeño en la organización, los objetivos alcanzados y cómo se ha sentido el empleado/a, tratando de evaluar así su nivel de satisfacción.

Mayor relación de los empleados/as con la central internacional-Acción / Proyecto

A través de diferentes herramientas puestas en marcha la relación con la central internacional UN Global Compact ha mejorado de forma notable.

Actualmente disponemos de un espacio de trabajo colaborativo "Hub" donde toda las redes y sus plantillas pueden participar de forma activa aportando sus comentarios y conocimientos a los diferentes proyectos y acciones puestas en marcha por la central.

Otro aspecto que ha mejorado notablemente la relación de las redes locales con la central ha sido el aumento de consultas que permiten aportar su punto de vista al plan de acción internacional.

Finalmente, se han organizado cada 15 días reuniones internacionales de equipo donde se ponen de manifiesto los diferentes avances en los proyectos puestos en marcha y donde las redes pueden participar aportando sus dudas o cuestiones sobre las materias tratadas.

Este esfuerzo de la organización por hacerla más participativa ha contribuido a que todo el equipo se sienta más identificado con la organización y parte fundamental de la misma.

Para 2021 como objetivo para seguir mejorando la integración de los empleados/as en la iniciativa se lanzará el kit de bienvenida para los nuevos empleados/as. En este kit se incluirá todas las políticas y documentos oficiales de la organización, así como información de interés.

Política de jornada laboral y vacaciones- Política

Esta política recoge de forma clara cuál es la jornada laboral de la organización, indicando los horarios de salida y entrada, los descansos oportunos y los periodos de reducción de jornada.

Además, incluye información referente a los días disponibles de vacaciones que podrán disfrutar los empleados y empleadas.

Esta política ha sido enviada y difundida a toda la plantilla para que la conozcan y puedan disponer de toda la información por escrito.

La política se revisa de forma anual para ajustarla a los posibles cambios de la organización o normativos.

Condiciones lugar de trabajo - Acción / Proyecto:

Debido a que gran parte del trabajo se ha realizado este año en formato teletrabajo se han tratado de revisar y mejorar las condiciones de trabajo en esta modalidad.

Como indicábamos anteriormente el Pacto Mundial de Naciones Unidas España hizo una evaluación de las condiciones de trabajo de cada trabajador/a con el objetivo de poder detectar problemas o incidencias en el desarrollo de la actividad.

Tras esta evolución, la dirección indicó a los empleados/as las diferentes medidas puestas en marcha para poder solucionar los problemas detectados en la evaluación.

Evento online y cesta de navidad para los empleados/as -Acción

INFORME DE PROGRESO 2020

Este año ha sido el primero en el que el equipo no ha podido reunirse en su anual comida de fin de año. Por este motivo la organización decidió enviar una cesta a modo de detalle para que la plantilla de la entidad disfrutara de los dulces y comidas típicas navideñas en familia.

Además, se organizó una actividad lúdica online para de alguna forma celebrar juntos la festividad navideña.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

A través del buzón de sugerencias los empleados y empleadas pueden comentar cualquier aspecto de mejora en la materia. Este buzón ha seguido activo de forma virtual durante 2020. Durante este periodo no se ha recibido sugerencias por este canal.

Conciliación familiar y laboral



El Pacto Mundial de Naciones Unidas España tradicionalmente ha facilitado en la medida de lo posible la conciliación de la vida laboral y familiar. Este año, debido a la incidencia de la pandemia se ha implantado de forma efectiva el teletrabajo. Una vez finalice la pandemia se implantará oficialmente el teletrabajo bajo acuerdo entre empleados y la organización.

La organización formalizará oficialmente una política de teletrabajo mediante acuerdo entre los empleados y la organización. Dicha política cumplirá con las obligaciones establecidas en la nueva Ley de Teletrabajo.

Política de Responsabilidad Social - Política

La entidad, comprometida con los derechos humanos y laborales trabaja día a día en estas cuestiones tanto externa como internamente. La Política de Responsabilidad Social de la organización, vigente, recoge dentro de los principios que rigen la relación con los empleados/as el apartado de conciliación. La

entidad se compromete a "facilitar la conciliación laboral y familiar".

Objetivo 2021- 2022: La organización se plantea como objetivo desarrollar por escrito una política en materia de conciliación donde se recojan las diferentes medidas de conciliación. Este objetivo está dentro también de la mejora de los recursos humanos de la entidad.

Medidas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

En 2020 se cuenta con un conjunto de medidas de conciliación:

- Horario flexible de entrada y salida durante la semana y jornada de mañana los viernes. Se han conservado y formalizado en la política de jornada laboral y vacaciones todas estas medidas. La hora de entrada se ha establecido de 7:30h a 9:30h. En función del horario de entrada se marca el horario de salida.
- Jornada laboral reducida en período de verano (15 de junio al 15 de septiembre).
- Teletrabajo.
- Formación interna en horario laboral.
- Obsequio días 24 y 31 de diciembre como festivos.
- Política no horas extra formalizada-compensación en tiempo de las horas extraordinarias.

Como objetivo para el 2021 nos hemos marcado conceder libre el día de cumpleaños de los trabajadores/as.

Se siguen manteniendo las mejoras implantadas en 2019 sobre los siguientes aspectos:

- Se flexibiliza la disponibilidad de los días libres (se incorporan los 3 días de Semana Santa al cómputo anual para ser de libre disposición).
- Se amplía el periodo de vacaciones de verano comenzando este el 1 de julio en lugar del 15 de julio como estaba establecido anteriormente.

INFORME DE PROGRESO 2020

- Se flexibiliza el horario de comida para que las y los empleados puedan comer en menos tiempo si lo desean y salir antes.

Protocolo y fichas de fichaje- Acción/ proyecto

Seguimos cumpliendo con la ley mediante el control horario. El Pacto Mundial de Naciones Unidas España puso en marcha ya en 2019 unas fichas para que toda la plantilla pueda indicar su hora de entrada y salida y llevar un control efectivo de sus horarios y de las horas extras realizadas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Hemos seguido utilizando esta herramienta de seguimiento, pero en versión online. Además, la contratación de una persona encargada de los recursos humanos ha facilitado la comunicación entre la organización y los trabajadores/as. En el ejercicio 2020 no ha habido ninguna consulta relacionada con la materia.

Porcentaje de empleados/as sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

El 100% de los trabajadores y trabajadoras disfrutan de estas acciones de conciliación.

Brecha salarial



El Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha velado siempre por la igualdad dentro de su organización y esta igualdad se ha trasladado a la remuneración recibida por sus trabajadores/as.

Este año se incluye en el informe los datos recogidos en el registro salarial.

Registro salarial - Herramienta de seguimiento

El registro salarial obligatorio se realiza por puestos de iguales características y funciones. Tomamos tres conceptos salariales: salario base, complementos salariales y otros salarios (este último se refieren a gastos por viajes y desplazamientos). Se toma el promedio de dichos conceptos por el total de hombres y total de mujeres en un mismo puesto para obtener la diferencia en porcentaje.

En Pacto Mundial de Naciones Unidas España hay más mujeres que hombres contratados. En concreto: directores/as de departamento, el 66.67% son mujeres. De igual modo, los Técnicos/as senior, el 66,67% son mujeres. El resto de los puestos lo ostentan en su totalidad mujeres. Añadir, además, que en puestos de dirección el 75% son mujeres.

De todo el análisis se detectan dos diferencias salariales:

- Directores/as de departamento: perciben más las mujeres que los hombres en un 19,43%. Dicho porcentaje no supera el límite del 25%. No obstante, Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha implantado en 2021 una política retributiva igualitaria que reducirá dicho porcentaje.
- Técnicos/as Senior: perciben más los hombres que las mujeres en un 0,32%. Dicha diferencia, aunque no es significativa, se debe a otros conceptos salariales, en concreto gastos de dietas y kilometraje, habiendo viajado más los hombres que las mujeres en 2020. Dicho porcentaje está justificado.

GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Por nuestra actividad y por el tamaño reducido de nuestra organización, no contamos con un gran número de proveedores. Fundamentalmente, nuestros proveedores se centran en la prestación de servicios básicos necesarios para el desarrollo de nuestra actividad. A pesar de ello, la organización siempre ha mostrado interés por contratar proveedores responsables. Como indicábamos en ejercicios anteriores, en 2018 se aprobó el Protocolo de Buen Gobierno implantado durante el año 2019, el cual recoge los primeros aspectos importantes para la selección de proveedores. Este trabajo inicial se quería completar durante el ejercicio 2020 con el establecimiento de un sistema de evaluación de proveedores basado en el cumplimiento de los Diez Principios y la contribución a los ODS. A pesar de haber iniciado todo el proceso interno para llevarlo a cabo, la presencia de la COVID-19 y la situación especial que atravesaron muchas organizaciones con la reducción de su actividad nos llevó a posponer la puesta en marcha de esta acción.

Protocolo de Buen Gobierno - Política

El Protocolo de Buen Gobierno se empezó a aplicar en los contratos llevados a cabo en 2019. Este protocolo está publicado en la web de la organización para que todos los grupos de interés puedan consultarlo. Dentro del mismo, en su apartado “VI. Contratación de productos y servicios por parte de la REPM”, se recoge la forma de proceder ante la contratación de determinados servicios que excedan de 15000 euros, la forma de publicitar las ofertas, la duración de éstas o el valor otorgado a las entidades firmantes del Pacto Mundial, entre otras cuestiones.

Todos los detalles sobre el protocolo se pueden consultar en el siguiente enlace ([link](#)).

El **objetivo marcado** para 2020 cómo indicábamos en la introducción de esta temática era crear, además de este protocolo, un pequeño sistema de evaluación de proveedores con fichas completas sobre aquellos más importantes para la organización.

El trabajo se inició durante el ejercicio con el objetivo de ponerse en marcha a lo largo del año, pero la irrupción de la pandemia hizo que la organización replanteara los plazos. Muchas entidades vieron reducida su actividad de forma considerable y no queríamos sobrecargar a nuestros proveedores con más fichas de evaluación y formaciones diversas. Ya que muchos de nuestros proveedores son firmantes del Pacto Mundial y presentan un riesgo bajo, trasladamos la evaluación a 2021.

Objetivo: En 2021 la organización pretende poner en marcha este sistema de evaluación de proveedores junto a un código de proveedores que vendrá a completar nuestro proceso de contratación responsable.

Crear relaciones estables con los proveedores



La organización mantiene relaciones duraderas con la mayoría de sus principales proveedores. Una relación estrecha y duradera entre el proveedor y la empresa es fundamental para el desarrollo de la actividad sin incidencias relevantes. Es primordial para la organización que todos sus proveedores principales conozcan y respeten tanto la misión de la entidad como los Diez Principios sobre los que se sustenta y esto solo será posible mediante relaciones estables.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Para poder desarrollar con éxito la actividad de la entidad es imprescindible mantener una comunicación fluida con los proveedores principales de la organización. De esta forma, el proveedor podrá prestar un servicio de calidad y reducir el número de incidencias que puedan repercutir en la satisfacción de las entidades socias.

INFORME DE PROGRESO 2020

Por este motivo hemos mantenido reuniones periódicas en función de las necesidades de la organización con gran parte de nuestros proveedores esenciales. Es cierto que este ejercicio se ha disminuido la frecuencia de reunión y el número de ellas debido de nuevo a la pandemia. Aun así, hemos seguido apostando por una comunicación frecuente usando las herramientas telemáticas para ello.

Número medio de reuniones en el año con proveedores:

Las reuniones con los proveedores esenciales se realizan en una media aproximada de 2 veces al año para este ejercicio, siendo más frecuentes las reuniones con los proveedores informáticos o de servicios esenciales.

Acciones por la incidencia de la COVID-19 con nuestros proveedores- Acción/ Proyecto

Durante la pandemia, como ya se recogía anteriormente, la organización ha apostado por el teletrabajo para mantener a la totalidad de la plantilla a salvo. Eso ha hecho que la oficina permaneciera gran parte del tiempo cerrada sin necesitar algunos servicios prestados por los proveedores habituales. Estos servicios han sido, entre otros, el servicio de limpieza y el servicio de fruta en la oficina contratado para fomentar hábitos saludables. A pesar de no ser necesario el servicio como se venía prestando, se ha seguido apostando por los proveedores con el objetivo de mantener el empleo en estos momentos de crisis. En el caso del proveedor de limpieza se ha seguido pagando el 50% de la cuota mensual sin obtener servicio a cambio.

El caso de la entidad suministradora de frutas para la oficina ha sido más especial ya que como indicábamos anteriormente se decidió seguir con el servicio y donar la fruta. El proveedor se encargó de hacerla llegar donde más se necesitaba. En concreto nuestra fruta fue destinada al Comedor Social Catalina Labouré y al Centro Abierto III Catalina Labouré. Durante el 2020 se donó 258 kg de fruta en total desde marzo a diciembre.

Número de años de relación con los proveedores - Indicador de Seguimiento

El periodo medio de relación con los proveedores fundamentales es de casi 7 años. Esperamos seguir colaborando con todos nuestros proveedores de la misma forma que hasta el momento.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de Sostenibilidad



Gran parte de los proveedores esenciales del Pacto Mundial de Naciones Unidas España forman parte activa de la iniciativa siendo en su mayoría firmantes.

A pesar de este dato, durante el ejercicio 2020 nos marcamos como objetivo enviarles a todos, ya fueran firmantes o no, una formación sobre los Diez Principios y ODS para seguir compartiendo valores. Este objetivo junto al proceso de evaluación de proveedores se retrasó al ejercicio 2021 como consecuencia de la COVID-19.

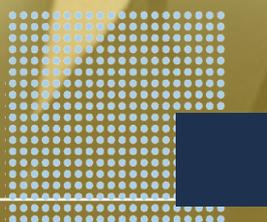
Formación - Acción / Proyecto

La formación es esencial para compartir conocimientos y valores. Para la organización, el respeto a los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible es algo fundamental y por ello siempre ha fomentado su difusión entre todos sus grupos de interés especialmente entre sus proveedores.

Como indicábamos anteriormente nos marcamos **como objetivo para 2020** junto al desarrollo del proceso de evaluación de proveedores comenzar la formación sobre los Diez Principios y ODS a los principales proveedores. Con esta acción se pretendía actualizar la información y formación proporcionada a todos ellos. Este objetivo tras la incidencia de la COVID-19 también se retrasó y se pretende poner en marcha en el ejercicio 2021.

GRUPO DE INTERÉS

Gobierno corporativo



Gobierno Corporativo



El Pacto Mundial de Naciones Unidas España continúa trabajando todos los aspectos relacionados con el gobierno corporativo. Este trabajo seguirá completándose en años sucesivos con la puesta en marcha de un Plan de Compliance 2021-2022 que se ha marcado este 2020.

Protocolo de Buen Gobierno - Política

La organización dispone desde 2018 de un Protocolo de Buen Gobierno que ha seguido vigente durante todo el 2020. El protocolo formaliza los procedimientos de la organización, estandariza la gestión diaria del trabajo de algunas áreas de la oficina y recoge una guía y criterios básicos para la toma de decisiones por parte de la Dirección Ejecutiva y/o el Comité Ejecutivo, según corresponda, objetivando en la medida de lo posible la toma de decisiones de la Oficina y de sus órganos de gobierno y proporcionando a la organización la necesaria independencia para operar.

Puede consultar el documento en el siguiente enlace ([link](#)).

Política de Responsabilidad Social - Política

La Política de Responsabilidad Social se ha compartido con los grupos de interés en la web a principios de 2020. Este documento establece el compromiso y los principios de actuación de la organización en materia de responsabilidad social y sirve para guiar el desarrollo de su actividad, prestación de servicios y relación con sus grupos de interés. Está basada en los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Puede consultar el documento en el siguiente enlace ([link](#)).

Implantación de un Plan de *Compliance* - Acciones

En 2020 se tomó la decisión de completar todas las acciones puestas en marcha por la organización en ejercicios anteriores con el desarrollo de un Plan de

Compliance. Este plan se empezará a configurar en 2021 con el desarrollo de un mapa de riesgos, modelo de prevención de delitos, implantación de medidas de control y el establecimiento de nuevas funciones que deberán desempeñar la comisión de buen gobierno.

Se estima que su completa implantación se produzca fundamentalmente en 2022.

Espacio web - Acciones

Todas nuestras políticas públicas e información de interés están disponibles en la página web de la organización (www.pactomundial.org). Para consultar este apartado puede pinchar en este ([link](#)).

Firmas de acuerdos con UN Global Compact- Acciones

De forma periódica las redes locales deben renovar su memorándum de entendimiento (MOUs) para ser una red oficial. En 2020 se han firmado dos MOUs con la fundación y con la Global Compact Office donde se establece nuestra relación, modelo económico y responsabilidades y obligaciones, primando siempre la máxima transparencia entre las partes.

Comisión de Buen Gobierno - Herramienta de seguimiento

Como recogíamos en ejercicios anteriores, con el objetivo de hacer cumplir el protocolo de buen gobierno, se creó la Comisión de Buen Gobierno que actualmente está formada por tres miembros elegidos por 4 años (coincidiendo con el mandato del CE) de entre los miembros del CE. Actúa como secretario de la Comisión el secretario del CE, quien asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto. Los miembros del CE y de la oficina deberán comunicar cualquier situación de conflicto o potencial conflicto, directo o indirecto en el que pudieran estar incurso a la Comisión de Buen Gobierno.

Transparencia y buen gobierno - Herramienta de seguimiento

Como se recoge en los estatutos y se indicaba en informes anteriores, los órganos de representación y gobierno de la organización son la Asamblea General y el Comité Ejecutivo (CE). El Comité Ejecutivo se renueva cada cuatro años y está formado por un

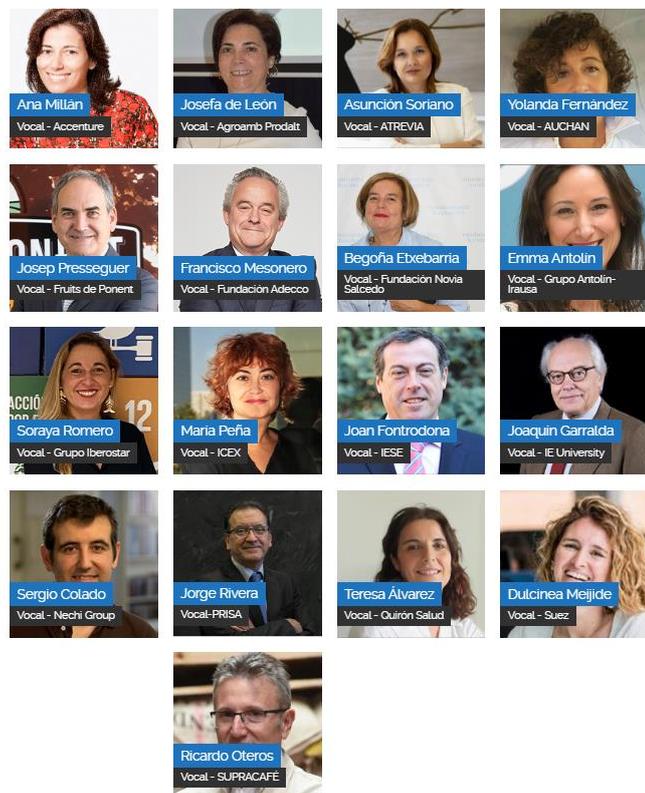
INFORME DE PROGRESO 2020

presidente, un vicepresidente, un secretario general, un tesorero y 17 vocales.

En el ejercicio 2020 se renovó parte del comité ejecutivo tras cumplir muchos de sus miembros el periodo máximo establecido por los estatutos.

Además, este ejercicio se ha renovado el cargo de presidencia, secretaría y tesorería.

El nuevo Comité Ejecutivo queda constituido de la siguiente forma:



MIEMBROS COMITÉ EJECUTIVO 2020-2024 - RED ESPAÑOLA PACTO MUNDIAL		
Cargo Comité	Entidad	Persona
PRESIDENCIA	Promotora de Informaciones S.A. (PRISA)	Clara Arpa Azofra
VICEPRESIDENCIA	ECODES - Fundación Ecología y Desarrollo	Victor Viñuales Edo
SECRETARIA	Mapfre, S.A.	Clara Bazán Cea
TESORERIA	Endesa, S.A.	Ángel Fraile Coracho
VOCAL	Accenture España, S.L.	Ana Millán Chapado
VOCAL	Agroamb Prodlatt, S.L.	Josefa de León Blanco
VOCAL	Atrevia Comunicación, S.L.U.	María Asunción Soriano Cuesta
VOCAL	Auchan Retail España S.L.	Yolanda Fernández Jiménez
VOCAL	Balear de Inversiones Financieras, S.L. (Grupo Iberostar)	Soraya Romero López
VOCAL	Fruits de Ponent, SCCL	Josep Presseguer i Gené
VOCAL	Fundación Adecco	Francisco Mesonero Fernández de Córdoba
VOCAL	Fundación Novia Salcedo	Begoña Etxebarria Madariaga
VOCAL	Grupo Antolin-Irausa, S.A.	Leticia Fernández Sagredo
VOCAL	ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E., M.P.	María Peña Mateos
VOCAL	IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. (Grupo Quirónsalud)	Teresa Álvarez Perdices
VOCAL	IESE - Universidad de Navarra	Joan Fontrodona Felip
VOCAL	Instituto de Empresa, S.L.	Joaquín Garralda Ruiz de Velasco
VOCAL	Nechi Group	Sergio Colado García
VOCAL	Promotora de Informaciones S.A. (PRISA)	Beatriz Ledesma Muñoz
VOCAL	SUEZ Spain, S.L.	Dulcinea Mejijde Vidal
VOCAL	Supracafé, S.A.	Ricardo Oteros Sánchez-Pozuelo

El Comité ha continuado reuniéndose de forma periódica con la dirección ejecutiva de la organización a pesar de la pandemia. El formato de las sesiones se ha trasladado a formato online para que todos puedan conectarse y participar. Estas sesiones como en años anteriores están dirigidas a revisar el cumplimiento del plan de acción, valorar las nuevas acciones propuestas y evaluar el buen funcionamiento de la entidad velando por los intereses de la iniciativa y sus socios. Para poder realizar de forma competente estas funciones la dirección ejecutiva se encarga de elaborar junto al equipo de la oficina toda la información necesaria para que pueda desarrollar sus funciones de la mejor manera posible. Durante el 2020 el comité se ha reunido un total de 5 veces de forma ordinaria, una vez para tratar el impacto de la pandemia y, finalmente, con motivo de la renovación del Comité se ha desarrollado una reunión de bienvenida para los nuevos miembros.

Todos los miembros del Comité y la dirección ejecutiva han firmado un documento enviado por la central donde se incluyen su posición como miembro del comité, sus funciones, responsabilidad, obligaciones y actitudes.

Canal ético- Herramienta de seguimiento

Durante el 2019 se implantó un canal ético abriéndose así un nuevo medio de comunicación para garantizar el cumplimiento del Protocolo de Buen Gobierno.

INFORME DE PROGRESO 2020

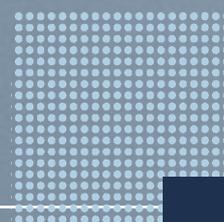
Objetivo: Para el año 2021 la organización tiene como objetivo mejorar este canal que se implantará de forma efectiva en 2022. El principal objetivo de esta mejora será ampliar el canal a todos los grupos de interés con una mejor y mayor difusión del mismo.

Número de denuncias recibidas- Indicador de seguimiento

Durante el periodo en el que ha estado habilitado se han recibido 2 comunicaciones en este canal que han sido resueltas.

GRUPO DE INTERÉS

Administración e instituciones



Colaboraciones con la Administración Pública



Las alianzas son fundamentales para poder alcanzar tanto los Diez Principios como los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para el Pacto Mundial de Naciones Unidas, la administración pública es un agente fundamental con el que trabajar para llevar los ODS a todo el tejido empresarial español.

Colaboraciones - Acción / Proyecto

Elaboramos un Informe de Progreso Empresarial 2018-2020 en el marco del Foro Político de Alto Nivel (HLPF)

Respondiendo a nuestro mandato de trabajar con los gobiernos y administraciones a nivel local para el impulso de la Agenda 2030, colaboramos con la Vicepresidencia Segunda del Gobierno realizando el Informe de Progreso Empresarial 2020. En concreto, el informe analiza los principales avances que se han dado en la implementación de los ODS por parte del tejido empresarial español en el periodo 2018-2020. Más información [aquí](#).

Realizamos un proceso integral de consulta para que el sector empresarial pueda contribuir a la próxima Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030

Uno de los hitos más importantes de 2020 fue el proceso integral de consulta con el sector empresarial español que realizamos junto con la Secretaría de Estado para la Agenda 2030, dependiente del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España, con el objetivo de contribuir a la próxima Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Los objetivos del proceso integral de consulta eran ambiciosos: por un lado, conocer el grado de implantación de los ODS en el conjunto del sector empresarial español y, por otro, conocer las aportaciones y los compromisos de las empresas españolas respecto a la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Para alcanzarlos, el proceso se ha vertebró a través de una consulta empresarial masiva online, la realización de tres workshops empresariales - uno con pymes, microempresas y autónomos/as, otro con grandes corporaciones y un último con

expertos del ámbito de la sostenibilidad -, y la elaboración de un [informe de conclusiones](#) que recogía las aportaciones de la consulta cuantitativa y los workshops cualitativos. [Más información aquí](#).

Nuestra participación en consultas públicas- Acción / Proyecto

Como voz autorizada por Naciones Unidas para difundir y participar en los procesos de implementación local de los ODS, hemos participado en los procesos de consulta pública sobre Agenda 2030 que han convocado los gobiernos de Castilla La Mancha y Asturias. Además, en el plano del ODS 13: acción por el clima, hemos participado en diferentes consultas públicas lideradas por la Unión Europea en la temática medioambiental, como la consulta UE *Green Bond Standards*, la consulta pública sobre Ambición Climática UE y la consulta pública sobre los criterios que definen las actividades medioambientales sostenibles en la Unión Europea.

Alianzas para lograr objetivos Acción / Proyecto

Instituto de las Mujeres

El Instituto de las Mujeres colabora con nosotros formando parte de la coalición de entidades expertas dentro de nuestro programa de aceleración de empresas [Target Gender Equality \(TGE\)](#) para el impulso de la representación y liderazgo de la mujer en los negocios.

SPRI (Euskadi)

Durante 2020 continuamos nuestra alianza con la Sociedad para la Promoción y Reconversión Industrial del Gobierno Vasco para capacitar en Agenda 2030 a empresas de la región a través de formaciones y plataformas ad-hoc.

IAF (Aragón)

Un año más, colaboramos con el Instituto Aragonés de Fomento en la puesta en marcha del Plan "Aragón y los ODS: Global Goals, Local Business", focalizado en conseguir cambios positivos en la gestión de las empresas.

Formamos parte del Consejo de Desarrollo Sostenible

El Consejo de Desarrollo Sostenible forma parte de la gobernanza pública para hacer realidad la Agenda 2030. Es el órgano asesor, de colaboración y cauce de la participación que convoca un total de sesenta representantes de 34 plataformas y entidades -en representación de la academia, el sector empresarial, los sindicatos, las organizaciones ecologistas, sociales, y de defensa de los derechos humanos y la paz, organizaciones del ámbito de la cooperación internacional-, así como de 13 consejos consultivos de ámbito estatal. De las comisiones de este consejo el Pacto Mundial de Naciones Unidas España forma parte de la Comisión Permanente, así como del grupo de trabajo de la Estrategia de Desarrollo Sostenible. En aras a esto, la presidenta y la directora ejecutiva han participado en todas las sesiones orientadas a la formalización del nuevo Consejo y a la redacción de la Estrategia durante el año 2020.

Colaboraciones con asociaciones empresariales

Otros actores relevantes para el Pacto Mundial de Naciones Unidas España con los que forjar alianzas duraderas son sin dudas las instituciones y asociaciones empresariales.

Alianzas- Acción / Proyecto

CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA

Nuestra alianza con la Cámara de Comercio de España tiene como un objetivo clave la sensibilización de las pymes sobre el valor estratégico de la sostenibilidad. Para alcanzarlo, durante 2020 realizamos 26 formaciones en diferentes provincias españolas en colaboración con la red de Cámaras de Comercio.

CEOE

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales forma parte de la Coalición de personas expertas dentro de nuestro programa de aceleración de empresas [Target Gender Equality \(TGE\)](#) para el impulso de la representación y liderazgo de la mujer

en los negocios y colaboramos estrechamente en diferentes acciones de sensibilización a empresas del país.

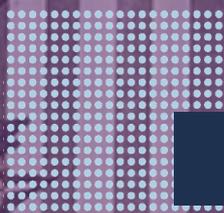
Colaboraciones con instituciones educativas

Nuestra colaboración con las universidades ha aumentado en el último año. Las instituciones educativas siguen trabajando en la difusión de Agenda 2030 a las nuevas generaciones del mañana y cuentan con el Pacto Mundial de Naciones Unidas España para dar su visión y conocer cómo el sector privado está trabajando la sostenibilidad.

Solemos colaborar, en función de la agenda y nuestras posibilidades, con las universidades e instituciones educativas que desarrollan programas de sostenibilidad y quieren difundir los Diez Principios y los ODS. Este año hemos impartido formación en las siguientes universidades:

- THE (Times Higher Education)
- Universidad CEU San Pablo
- Dos colaboraciones con la Universidad de Zaragoza
- Universidad Córdoba
- Tres colaboraciones con la Universidad Carlos III de Madrid
- Cátedra Iberdrola de Ética económica y Empresarial de ICADE
- ETSI Montes, Forestal y del Medio Natural – UPM
- UNED
- Universidad de Navarra/campus Madrid
- Caixabank/Cátedra de Empresarios de la Universitat de Valencia
- Dos colaboraciones con Universidad de Santiago de Compostela
- Universidad de Alcalá
- ESIC
- (UPV/EHU) y Colegio Vasco de Economistas
- ESIC
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidad Pontificia de Comillas
- EAE Business School

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Sensibilización en sostenibilidad



La sensibilización en materia de sostenibilidad al sector privado es una de las principales misiones de la iniciativa. Desde el Pacto Mundial de Naciones Unidas España, ponemos en marcha acciones diversas para difundir los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre las empresas y diferentes organizaciones, pero en muchas ocasiones nuestras acciones llegan a otros grupos de interés como puede ser la sociedad en general a través nuestros diferentes canales.

COMparte, nuestra plataforma de buenas prácticas- Acción / Proyecto

La plataforma COMparte lanzada en 2019 ha seguido siendo una herramienta fundamental de difusión de acciones, compromisos, formaciones y alianzas relacionadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Diez Principios de Pacto Mundial. Este año como indicábamos anteriormente, a través de las 4 semanas temáticas organizadas en relación a igualdad de género, océanos, pymes y ODS se ha conseguido recopilar más de 269 prácticas que se han sumada a las ya publicadas. Actualmente contiene más de 1000 casos de éxitos de las empresas socias de la iniciativa en España que sirven de inspiración tanto a otras empresas como otros grupos de interés.

COMparte continúa siendo un espacio abierto de consulta para todos que esperamos continúe alentando el desarrollo de nuevas acciones y compromisos tanto en el sector privado como en otros agentes de la sociedad.

Alianzas con otras organizaciones relevantes- Acción / Proyecto

UNICEF España

Nuestra alianza con UNICEF España nace de las sinergias entre las organizaciones de la ONU promovidas a nivel global. En concreto, de la de nuestra matriz UN Global Compact con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) para la confección de un [manual práctico para promover](#)

[lugares de trabajo compatibles con la vida familiar](#). En España, hemos colaborado en la traducción de la publicación y en su presentación en público a través de un evento online con UNICEF España.

SPAINSIF

Durante 2020 hemos realizado [diferentes acciones](#) sobre la financiación de la Agenda 2030 en el marco de nuestra alianza con Spainsif para el impulso de las finanzas sostenibles.

FORÉTICA

Bajo el nombre [#TiempodeAlianzas](#), nos aliamos con Forética para impulsar la importancia del desarrollo sostenible en las empresas durante la pandemia en un ciclo de conferencias.

Acción por el clima

El cambio climático es una de las cuestiones más apremiantes a las que nos enfrentamos en la actualidad por su huella en el planeta. El sector privado tiene sin duda un papel fundamental y desde nuestra organización se realizan diferentes acciones con enfoque en estas organizaciones, pero cuyo impacto trasciende al conjunto de la sociedad.

Comunidad por el Clima - Acción / Proyecto

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España forma parte del grupo impulsor de la “Comunidad por el clima” desde 2016. Esta iniciativa que tiene como objetivo ayudar al conjunto de la sociedad española a pasar del compromiso a la acción en la lucha contra el cambio climático, desarrolla a lo largo del año diferentes acciones sobre la materia.

Entre las acciones puestas en marcha en 2020 destaca la promoción y participación en la campaña de 101 Iniciativas por el clima. Este año, la campaña se apoya en la necesidad de promover una recuperación verde como salida de la crisis provocada por la COVID-19, ya que, una vez que seamos capaces de hacer frente a sus impactos más inmediatos, nos enfrentaremos a un periodo decisivo en el que debemos sentar las bases

INFORME DE PROGRESO 2020

para que, en palabras del Secretario General de las Naciones Unidas, «nos recuperemos mejor».

Toque de campana por la igualdad de género



La igualdad de género es una línea fundamental para la organización, por ello hemos vuelto a celebrar por tercer año consecutivo el toque de campana por la igualdad de género en la Bolsa de Madrid. Esta acción cuenta con el impulso de Sustainable Stock Exchanges y el Pacto Mundial de Naciones Unidas y participan más de 80 mercados de todo el mundo.

Además, dentro de la semana de la igualdad de género (ODS 5) en la que se enmarca esta acción, se han llevado a cabo diferentes acciones de sensibilización, formación y difusión de buenas prácticas.

Día Internacional de la Mujer- Acción / Proyecto

El 4 de marzo de 2020 (debido a que el día 8 de marzo fue domingo) y por tercer año consecutivo, la Bolsa Española comenzó la sesión con un Toque de Campana por la Igualdad de Género, que se celebra con motivo del Día Internacional de la Mujer de forma simultánea en más de 80 mercados de todo el mundo.

La iniciativa, organizada por BME y por Pacto Mundial de Naciones Unidas España, se enmarca dentro del movimiento internacional *Ring the bell for Gender Equality*, que cuenta con el impulso de Sustainable Stock Exchanges y que se ha venido celebrando en los últimos 6 años. Este año se ha contado con la presencia de la subgobernadora del Banco de España, Margarita Delgado, quien fue la encargada de realizar el Toque de Campana. Junto a ella han estado la directora de Renta Variable de BME, Beatriz Alonso y la directora ejecutiva de Pacto Mundial de Naciones Unidas España, Cristina Sánchez. El acto ha contado también con la presencia del presidente de BME, Antonio Zoido.

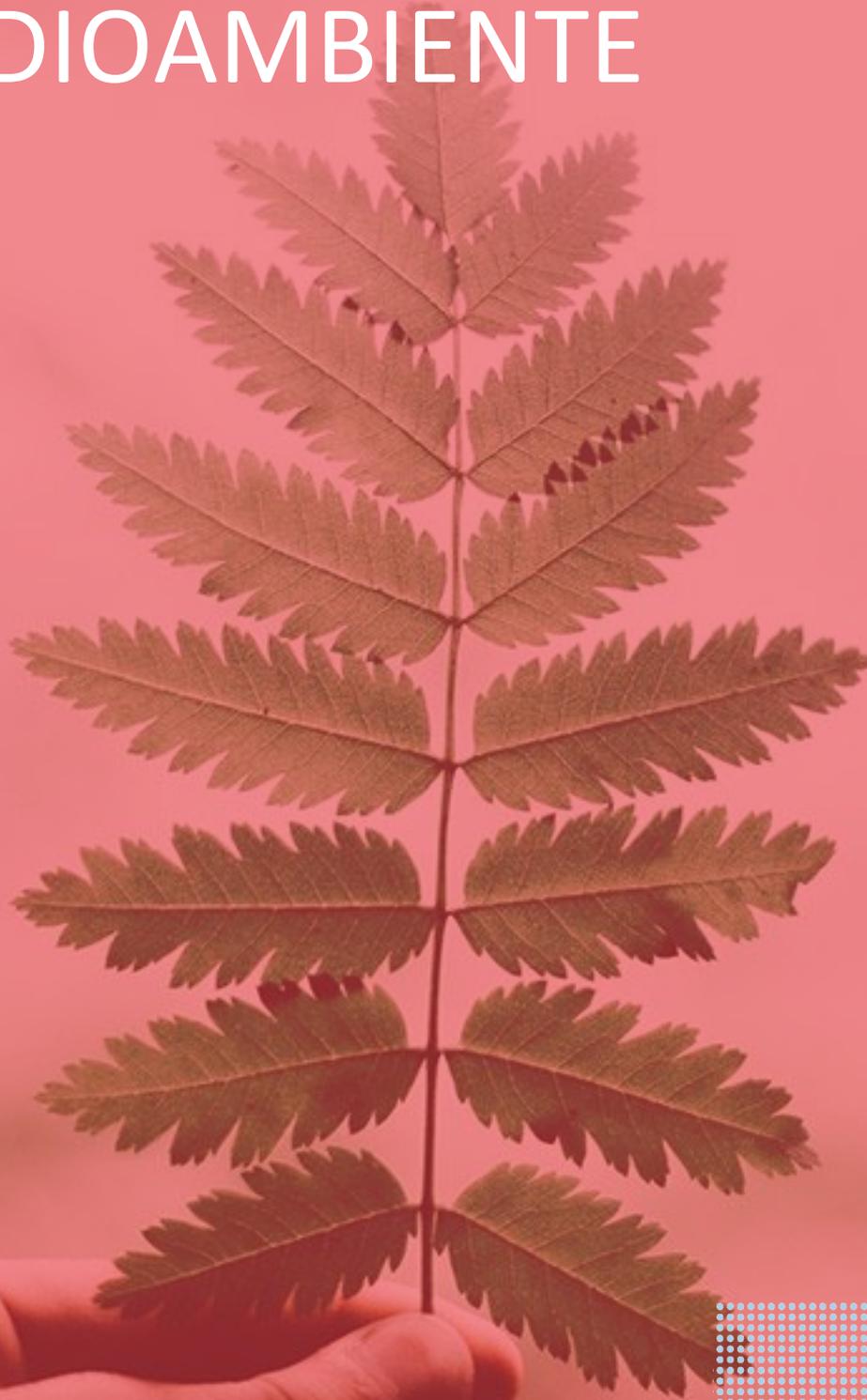
La igualdad de género, recogida en la Agenda 2030 a través del ODS, 5 sigue siendo una prioridad que concierne a todos, gobiernos, sociedad civil, empresas, etc. Su importancia hace que sea una de las principales líneas estratégicas de la organización tanto a nivel

nacional como internacional, ya que todavía queda mucho por hacer para alcanzar todas las metas establecidas. Esta acción pretende ser un movimiento global que nos ayude a cumplir este objetivo concienciando y a animar a la sociedad y al mundo empresarial a tomar medidas urgentes.

Este año han participado más de 200 personas en el evento, muchas de ellas pertenecientes a empresas socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas España.

Esperamos continuar con esta iniciativa en 2021, quizá en un formato online que nos permita seguir celebrando este importante acto incluso en tiempos de pandemia.

MEDIOAMBIENTE



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

Conocer el impacto ambiental es fundamental para poder trabajar en acciones concretas que nos ayuden a mejorar nuestra situación y prevenir posibles riesgos. Por esta razón, durante el 2020, hemos hecho un ejercicio de análisis que ha concluido con el lanzamiento de la primera Política de Medioambiente de la entidad, que pretende establecer los principios de actuación en materia ambiental y que guiarán el desarrollo de la actividad, prestación de servicios y relación con los grupos de interés.

Política de Medioambiente- Política

La Política de Medioambiente recoge el compromiso del Pacto Mundial de Naciones Unidas España con la gestión responsable de los recursos y la mejora continua de sus actuaciones ambientales con el objetivo de fomentar un desarrollo sostenible respetuoso con el entorno. El desarrollo de esta política contribuye a cumplir con los siguientes objetivos:

- 1.** Establecer el **compromiso firme** de la organización hacia el respeto y cuidado de un medioambiente sano, productivo, sostenible, seguro y resiliente.
- 2.** **Desarrollar la actividad** de la organización respetando los principios que la entidad promueve.
- 3.** **Prevenir y minimizar los posibles riesgos ambientales** de la entidad surgidos en el desarrollo de su actividad.
- 4.** **Difundir los valores** de la organización en materia medioambiental a todos sus grupos de interés.

El contenido completo de la política se encuentra disponible en nuestra página web y puede ser descargado en el siguiente enlace ([link](#))

Acciones en materia ambiental - Acción / Proyecto

Durante el año 2020 la organización, dentro de las limitaciones del ejercicio, ha continuado haciendo determinadas acciones con foco ambiental:

- 1. Difusión de la Política de Medioambiente:** tras la aprobación de la Política de Medioambiente se desarrolló una sesión de una hora para dar a conocer el documento a toda la plantilla. De esta forma, los empleados y empleadas pudieron profundizar en los diferentes puntos del documento, resolver sus dudas y comenzar a aplicar desde ese mismo día la política en todas y cada una de las acciones puestas en marcha en nombre de la organización.
- 2. Mejora del sistema de videoconferencias:** el proceso de mejora comenzó el ejercicio anterior y se ha continuado durante el 2020. La mayor parte de nuestros eventos y formaciones se han desarrollado en formato online con el objetivo de cumplir con el distanciamiento social marcado por la pandemia y no poner en peligro a nuestros empleados/ as y socios. Para poder proporcionar una buena calidad hemos recurrido a cuentas premium de Zoom proporcionadas por nuestra central, o bien, hemos contratado los servicios de profesionales en la materia para organizar eventos diferentes donde todos pudieran asistir sin problemas e incidencias.

Objetivo: Sin duda las formaciones y eventos online han venido para quedarse por lo que hemos marcado como objetivo en 2021 adquirir nuestra propia cuenta de Zoom e invertir en programas como Slido o Prezi Video, que mejoran la calidad de las presentaciones y eventos online.

- 3. Celebración de días mundiales relacionados con el medioambiente:** durante el 2020 hemos celebrado internamente dos días mundiales vinculados directamente con el medioambiente. Celebramos el **Día Mundial del Reciclaje** ya que dentro de los posibles riesgos que la organización puede tener por su actividad, el correcto reciclaje dentro de la oficina es uno de ellos. Para conmemorar este día la plantilla de la entidad recibió una presentación donde se contaba la historia sobre el día mundial, se incluían datos

INFORME DE PROGRESO 2020

curiosos, se daba a conocer todos los símbolos de reciclaje, la situación de España y Europa en la materia, y consejos de reciclaje para poner en práctica en la oficina.

Celebramos también el **Día Mundial de los Océanos**. El 2020 fue el año de los océanos y celebramos también el día internamente con el objetivo de formar e informar a los empleados/as de la organización. La formación fue de nuevo a través de una presentación donde recogimos información sobre este día mundial, datos de interés, tendencias sobre la materia y las diferentes oportunidades de negocio del océano, información sobre los principios para un océano sostenible, información sobre eventos y sesiones formativas y consejos para contribuir en el desarrollo de nuestra actividad a una mejor conservación de los océanos.

4. **Utilización de cubos de reciclaje:** Durante el ejercicio 2019 nos pusimos como objetivo para 2020-2021 establecer una zona de reciclaje dentro de la oficina con cubos de mayor capacidad. Dada la necesidad de teletrabajar durante prácticamente todo el ejercicio 2020 y parte del 2021 debido a la incidencia de la COVID-19, este objetivo se ha tenido que posponer. No obstante, hemos mantenido el contacto con determinadas organizaciones para poder ponerlo en práctica tras la vuelta a la normalidad.

Cálculo y compensación de la huella de carbono



Por segundo año consecutivo, la organización ha calculado su huella de carbono. Este trabajo iniciado para el ejercicio 2019 pretendía ser el inicio de acciones más profundas y de mejores controles, pero la situación vivida en el 2020 no ha permitido desarrollar plenamente todo el trabajo planificado. Tras la vuelta a la normalidad completa, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España pretende poner en marcha proyectos más ambiciosos.

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medioambiente- Acción/ proyecto

Como indicábamos anteriormente, para poder prevenir es necesario conocer la situación de la organización y por ello, desde el 2019 comenzamos a medir la huella de carbono. Por el tipo de organización que somos y la actividad desarrollada, nuestro impacto es reducido, pero controlarlo siempre es necesario.

Somos consciente de los riesgos derivados del cambio climático y a pesar de la situación atípica de este año dominado por la pandemia donde todas las actividades se han visto modificadas, nuestra entidad ha continuado midiendo su huella de carbono a través de los diferentes alcances:

Alcance del inventario: oficina y actividades desarrolladas fuera de ella.

- Alcance 1
 - No existe ninguna fuente de emisión en la oficina.
- Alcance 2
 - Consumo de energía eléctrica
- Alcance 3
 - Desplazamientos de los asistentes y organizadores a los eventos de Pacto Mundial de Naciones Unidas España.

La metodología de cálculo utilizada ha sido la siguiente:

- Emisiones alcance 2: emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica de la oficina de Pacto Mundial de Naciones Unidas España.

Se calculan multiplicando el consumo de energía eléctrica por el factor de emisión correspondiente.

Factores de emisión utilizados: Factor del mix energético de la comercializadora de la energía basado en los últimos datos publicados por la OECC en su documento de factores de emisión versión 15, junio 2020.

Fuentes: facturas de electricidad

INFORME DE PROGRESO 2020

- Emisiones alcance 3: emisiones asociadas a los desplazamientos de los asistentes y organizadores a los eventos de Pacto Mundial de Naciones Unidas España.
- Se calcula multiplicando los km recorridos por el factor de emisión correspondiente de cada uno de los transportes.

Factores de emisión aplicados: DEFRA 2019 y RENFE.

Fuentes: en el cuestionario de inscripción al evento se incorporan las preguntas necesarias para el cálculo, km recorridos y medio de transporte.

Cálculo de emisiones- Indicador de seguimiento

- **Alcance 1**

No existe ninguna fuente de emisión en la oficina.

- **Alcance 2**

2019 consumo de energía eléctrica: 5.850 kWh

Emisiones: 2.223 kg CO₂eq

2020 consumo de energía eléctrica: 2.782 kWh

Emisiones: 751 kg CO₂eq

- **Alcance 3**

2020: Desplazamientos de los asistentes y organizadores a los eventos del Pacto Mundial de Naciones Unidas España:

Emisiones evento Comunicando el progreso: 388 kg CO₂eq

Las emisiones en su conjunto han disminuido ya que desde principios de marzo todos/as trabajadores/as de la organización han trabajado desde casa, y únicamente uno de los eventos planificados en 2020 pudo ser presencial.

Plantación de árboles- Acción/ Proyecto

Una vez más, el Pacto Mundial de Naciones Unidas España ha colaborado con ECODES, la secretaría ejecutiva de la Comunidad #PorElClima, para poner en marcha una nueva plantación de árboles. Esta vez en el municipio de La Zoma, en Teruel, dando continuidad a la plantación que se realizó en 2019 en Aliaga (Teruel), una de las zonas que se vieron más afectadas por los incendios en el verano de 2009.



Aunque la plantación se ejecutará en marzo, las primeras actuaciones ya han comenzado. Para asegurar el éxito, se hoyo el terreno con unos meses de antelación garantizando que retenga la humedad adecuada y la planta pueda resistir mejor las condiciones climatológicas extremas a las que tendrá que adaptarse.

La aportación de Pacto Mundial de Naciones Unidas España será de 126 árboles (un árbol por cada socio nuevo) que serán de especies autóctonas que demandan menos agua y más resistentes al fuego.

Un dato relevante es que, gracias a esta plantación, en 20 años, se habrá absorbido 9.330 kg de CO₂.

Esta acción se sumará al Archipiélago de Bosques, la mayor plantación colectiva impulsada a nivel nacional, que tiene como reto plantar 3 millones de árboles de manera colaborativa y deslocalizada en diferentes lugares de España. Esta iniciativa es un punto y seguido del Bosque Colaborativo desarrollado en el marco de la campaña #6DNow para la COP25 en Madrid, con el que se logró la plantación de casi 1 millón de árboles en España gracias a la colaboración de 106 entidades, en representación de todos los sectores.

Medidas de reciclaje y economía circular



INFORME DE PROGRESO 2020

El Pacto Mundial de Naciones Unidas España siempre apuesta en la medida de lo posible y dentro del ejercicio de su actividad por acciones enmarcadas dentro de la economía circular.

Papel reciclado- Acción/Proyecto

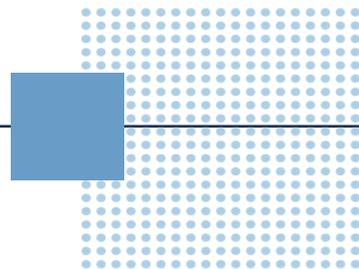
En la oficina se imprime solo lo imprescindible pero incluso cuando lo hacemos apostamos por papel reciclado. El papel de impresión que utilizamos es Nautilus Mondi 80 g/m², en paquetes de 500 hojas y 100% reciclado.

Además, este ejercicio hemos apostado por la versión digital de todas nuestras publicaciones e informes lo que ha reducido de forma notable nuestro consumo de papel y nuestro impacto ambiental.

Esperamos que esta tendencia siga adelante y tras la recuperación de los eventos presenciales se siga con la tendencia de informes en versión online o apostando por imprimir solo resúmenes ejecutivos o versiones cortas del documento.

Celebración del Día Mundial del Reciclaje- Acción/Proyecto

Como indicábamos anteriormente, durante el 2020 hemos celebrado internamente el Día Mundial del Reciclaje como acción informativa y formativa para nuestros empleados y empleadas. Este día mundial tiene una fuerte vinculación con el ODS 12 y la economía circular aspectos ambos recogidos en la presentación suministrada a la totalidad de las y los trabajadores.



ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Socios

Satisfacción del socio



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con los socios



Principio: Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Formación para los socios



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de firmantes



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Indicador GRI: 418

Empleados y empleadas

Generar oportunidades para jóvenes con talento



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Salud y seguridad en el lugar de trabajo: gestión de la COVID-



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados/as



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados/as



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Identificación del empleado/a con la entidad



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Brecha salarial



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Principio: Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Crear relaciones estables con los proveedores



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Mejora del conocimiento de los proveedores en

sostenibilidad



Principio: Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Gobierno Corporativo

Gobierno Corporativo



Principio: Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Administración e instituciones

Colaboraciones con la Administración Pública



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Colaboraciones con asociaciones empresariales



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Colaboraciones con instituciones educativas



INFORME DE PROGRESO 2020

Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia

Comunidad

Sensibilización en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Acción por el clima



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Toque de campana por la igualdad de género



Principio: Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medioambiente

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Cálculo y compensación de las emisiones en CO₂



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3

Medidas de economía circular



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Economía Circular y prevención y gestión

Indicador GRI: 301-2, 301-3



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO — 2020

