



Los ODS en el ecosistema de sostenibilidad empresarial

Adriana Quirós Carranza
Gerente País – Perú
Pacto Global de la ONU

22 Noviembre, 2022

Ante los grandes desafíos, la sostenibilidad ya no es una opción.

La sostenibilidad es el único camino.



United Nations
Global Compact

PARA ABORRAR LOS GRANDES DESAFÍOS, NECESITAMOS UNA TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE.





DERECHOS HUMANOS

- 1** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente.
- 2** Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.



NORMAS LABORALES

- 3** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



MEDIO AMBIENTE

- 7** Las deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- 8** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ANTICORRUPCIÓN

- 10** Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

“No se puede dar con una mano y tomar con la otra.”



Basar las actividades empresariales en los Diez Principios evita que las empresas se centren únicamente en las contribuciones positivas a través de la innovación, la filantropía o la promoción de causas, mientras descuidan los impactos negativos sobre los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente o la lucha contra la corrupción.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y EMPRESAS

2015-2030

17 Objetivos

169 metas

232 indicadores



ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS



EL CAMBIO CLIMÁTICO

ES EL "CÓDIGO ROJO" DE LA HUMANIDAD

UNA VENTANA PARA EVITAR LA CATÁSTROFE CLIMÁTICA SE ESTÁ CERRANDO RÁPIDAMENTE



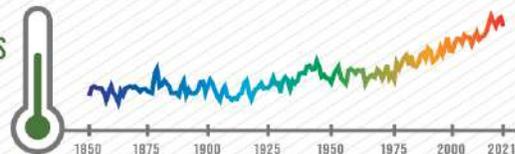
LAS EMISIONES DE CO₂ RELACIONADAS CON LA ENERGÍA AUMENTARON UN **6%** EN 2021 ALCANZANDO EL NIVEL MÁS ALTO DE LA HISTORIA



LA FINANCIACIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO



EL AUMENTO DE LAS TEMPERATURAS MUNDIALES CONTINÚA, LO QUE PROVOCA CLIMAS MÁS EXTREMOS

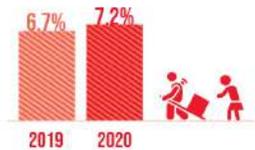


PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODAS PARTES

MÁS DE **4 AÑOS DE PROGRESO** = CONTRA LA POBREZA = ELIMINADOS **POR COVID-19**



LA TASA DE POBREZA LABORAL AUMENTÓ POR PRIMERA VEZ EN DOS DÉCADAS



LLEVANDO A OTROS **8 MILLONES** DE TRABAJADORES A LA POBREZA

EL AUMENTO DE LA INFLACIÓN Y LA GUERRA EN UCRANIA **RALENTIZAN EL PROGRESO AÚN MÁS**

NÚMERO DE PERSONAS QUE VIVEN EN POBREZA EXTREMA EN 2022



PRESTACIONES ECONÓMICAS DE DESEMPEÑO DURANTE LA PANDEMIA (2020)



LAS MUERTES RELACIONADAS CON DESASTRES SE MULTIPLICARON POR SEIS EN 2020

EN GRAN PARTE DEBIDO A LA PANDEMIA



EL PERÚ Y LOS ODS

- Perú ha sido parte activa del proceso desde las consultas nacionales y globales previas a la aprobación de la Agenda 2030 (2012-2014), incluyendo universidades.
- Desde 2016, CEPLAN e INEI lideran implementación y seguimiento desde Estado.
- Preparación de dos Informes Nacionales Voluntarios (2017 y 2020), presentados en Foro Político de Alto Nivel de ONU.
- También importantes esfuerzos desde sector privado, sociedad civil y academia en marcha para hacer seguimiento y reportar.
- Apoyo permanente desde ONU y cooperación internacional para contribuir al logro de los ODS y objetivos nacionales de desarrollo.



PERÚ: PANORAMA GENERAL



Dashboards: ● SDG achieved ● Challenges remain ● Significant challenges remain ● Major challenges remain ● Information unavailable



- **Avances importantes** en educación (ODS 4), cambio climático (ODS 13) y energía sostenible (ODS 7).
- **Avances lentos** en temas de género (ODS 5), agua y saneamiento (ODS 6), ciudades sostenibles (ODS 11) y ecosistemas acuáticos (ODS 14).
- **No hay avances** en temas de pobreza (ODS 1), hambre (ODS 2), trabajo (ODS 8), industria, innovación e infraestructura (ODS 9), ecosistemas terrestres (ODS 15), temas de paz y justicia (ODS 16) y alianzas para alcanzar los ODS (ODS 17)

<https://www.sdgindex.org/>

LOS ODS RECONOCEN Y ALIENTAN EL PAPEL CLAVE DE DIFERENTES ACTORES ALREDEDOR DE CADA OBJETIVO.



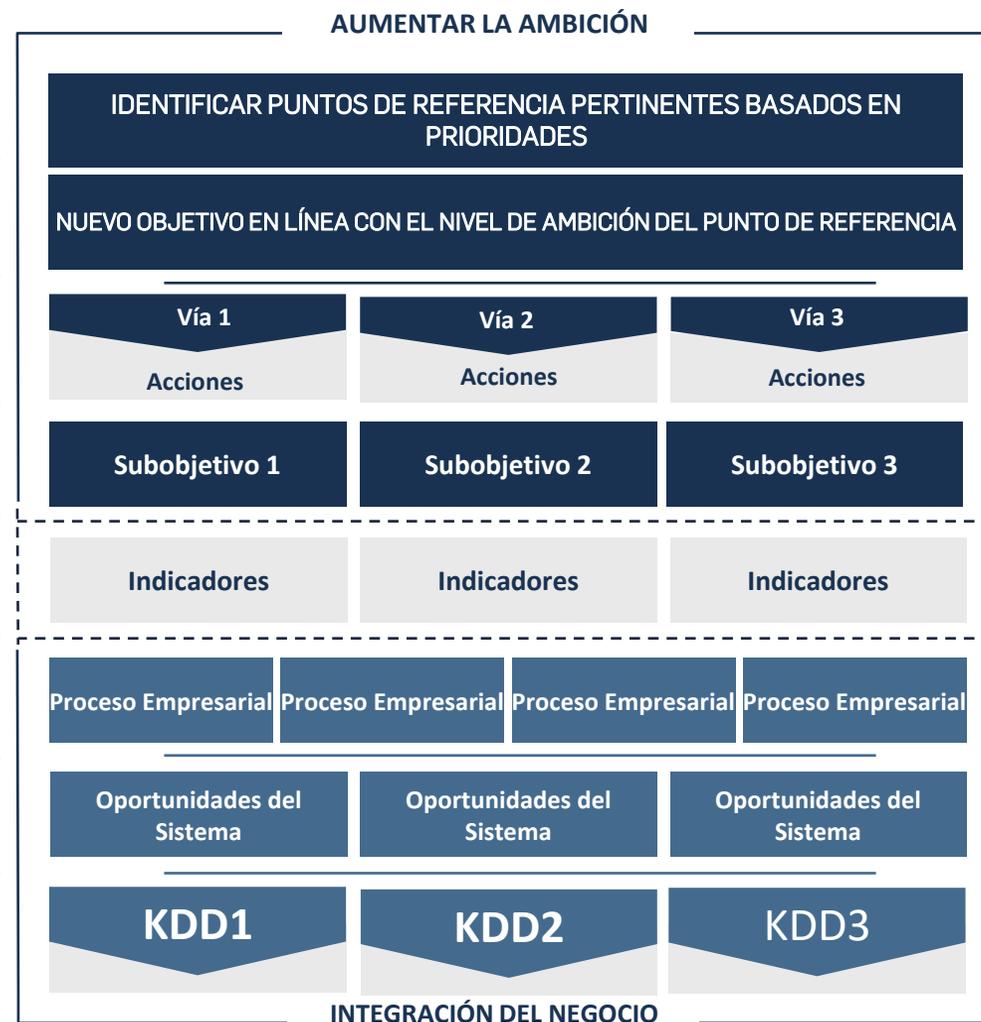
DIFERENTES INDUSTRIAS TIENEN UN IMPACTO RELATIVO EN LOS OBJETIVOS



	Mining & Metal	Oil & Gas	Chemical	Utilities	Telecommunications	Construction	Technology	Automotive	Household Goods	Food & beverage	Retail	Life Sciences	Financial Services	Professional Services
Gender balance														
Net-positive water impact														
Living wages														
Zero waste to landfill														
Zero discharge of hazardous pollutants														
100% sustainable inputs														
Science-based emissions reductions														
100% resource recovery														
Land degradation neutrality														
Zero bribery														

INTEGRAR ODS: MÁS ALLÁ DE LA IDENTIFICACIÓN

1. Definir prioridades para el impacto de los ODS e identificar puntos de referencia relevantes a través de la priorización basada en principios
2. Establecer objetivos que coincidan o superen el nivel de ambición del punto de referencia, ya sea como un nuevo objetivo o alineando los objetivos existentes.
3. Identificar las vías que se pueden tomar para lograr cada objetivo y dar forma a las acciones e iniciativas para impulsar el progreso.
4. Definir subobjetivos para realizar un seguimiento del progreso y la comunicación con los grupos de interés
5. Establecer indicadores de desempeño para evaluar el progreso y el impacto, que informarán la toma de decisiones y determinarán los flujos de datos requeridos.
6. Determinar los procesos empresariales/de negocio necesarios para permitir los flujos de datos e impulsar la acción.
7. Identificar oportunidades del sistema para acelerar la integración y generar mayor valor e impacto
8. Aprovechar las oportunidades tomando las decisiones clave de diseño (KDD) para la integración del negocio



REFERENCIA EMPRESARIAL

EQUILIBRIO DE GÉNERO EN TODOS LOS NIVELES DE GESTIÓN



IMPACTO EN LOS ODS
1, 4, 8, 10, 16

CALENDARIO
2030

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Operaciones Productos y servicios Cadena de valor

La referencia empresarial de equilibrio de género en todos los niveles de gestión ayuda a las organizaciones a evaluar y lograr la igualdad de género en todos los niveles de liderazgo. El logro de esta referencia empresarial requiere una serie de acciones para crear lugares de trabajo inclusivos. Exige que las empresas aborden los principales obstáculos para la participación de las mujeres en la fuerza laboral, y creen un lugar de trabajo inclusivo en el que todos/as los/as empleados/as sean respetados/as y estén empoderados/as. Además de los objetivos de contratación, el establecimiento de objetivos de equilibrio de género para puestos de gestión mejora en gran medida los parámetros de medición globales sobre equilibrio de género. Aunque el ODS 5.5 insta a la participación plena y efectiva de las mujeres y a la igualdad de oportunidades de liderazgo, también en la vida económica, de aquí a 2030, se anima a las empresas a establecer plazos más ambiciosos para lograr el equilibrio de género en la gestión.

AUMENTAR LA AMBICIÓN



INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA

AUMENTAR LA AMBICIÓN

IDENTIFICAR LA REFERENCIA EMPRESARIAL PERTINENTE EN FUNCIÓN DE LAS PRIORIDADES

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

ITINERARIOS

EJEMPLOS DE ACCIONES

EQUIPARACIÓN DE EMPLEADOS/AS

Análisis de las estructuras y paquetes de remuneración existentes, y la ejecución de la misma retribución para un mismo trabajo

Exigir la igualdad de retribución para un mismo trabajo mediante la creación de una política corporativa específica

Llevar a cabo una revisión anual de retribución y oportunidades y una auditoría acreditada

Establecer procesos de informe/corrección por incumplimiento de protocolos

RETENCIÓN Y PROGRESIÓN

Esfuerzos de gestión del talento enfocados a retener y recompensar a los/as empleados/as sin discriminación o prejuicio

Implementar políticas que aborden barreras sistémicas a la inclusión (por ejemplo, planes de trabajo flexibles)

Impartir formación a los/as empleados/as sobre inclusión e igualdad de género, desde el liderazgo hacia abajo

Crear iniciativas que fomenten la progresión (por ejemplo, programas de liderazgo)

CONTRATACIÓN

Aumentar la igualdad de género a través de campañas estratégicas de contratación y toma de decisiones en las entrevistas

Implementar requisitos para la diversidad de género en grupos de candidatos/as y paneles de entrevistas

Invertir en desarrollo de canales y formación para aumentar el talento femenino, especialmente en ciertos campos como CTIM



KDD1

¿Cómo podría crear una visión holística y en tiempo real de la remuneración de los/as empleados/as?

La definición de las estructuras de datos aplicables y el nivel adecuado de detalles le proporcionarán la capacidad de comprender los beneficios totales de los/as empleados/as (no solo el salario) e identificar si existen brechas de remuneración y liderazgo.

KDD2

¿Cómo podría automatizar la evaluación del sesgo en el conjunto de la empresa?

Creación de procesos y sistemas para rastrear actividades en áreas donde existen sesgos (por ejemplo, equilibrio de género en paneles, participación de los/as empleados/as con formación sobre prejuicios inconscientes), para informar la toma de decisiones de gran impacto y los ajustes a las iniciativas actuales.

KDD3

¿Cómo podría optimizar los esfuerzos de contratación para aumentar la diversidad de los candidatos?

Construir sistemas para identificar y optimizar la contratación para aumentar las candidatas femeninas. Esto incluye un mapeo apropiado de las iniciativas de contratación, como eventos profesionales, para asegurar un seguimiento impactante del compromiso de los/as empleados/as en el sistema.

INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA

CUESTIÓN DE ACTITUD: MITOS VS. REALIDADES



Mis acciones no mueven la aguja.

La sostenibilidad es cara.

Solo las empresas con muchas personas pueden gestionar la sostenibilidad.

La empresa es o rentable o sostenible.



Todas las empresas son responsables de sus acciones.

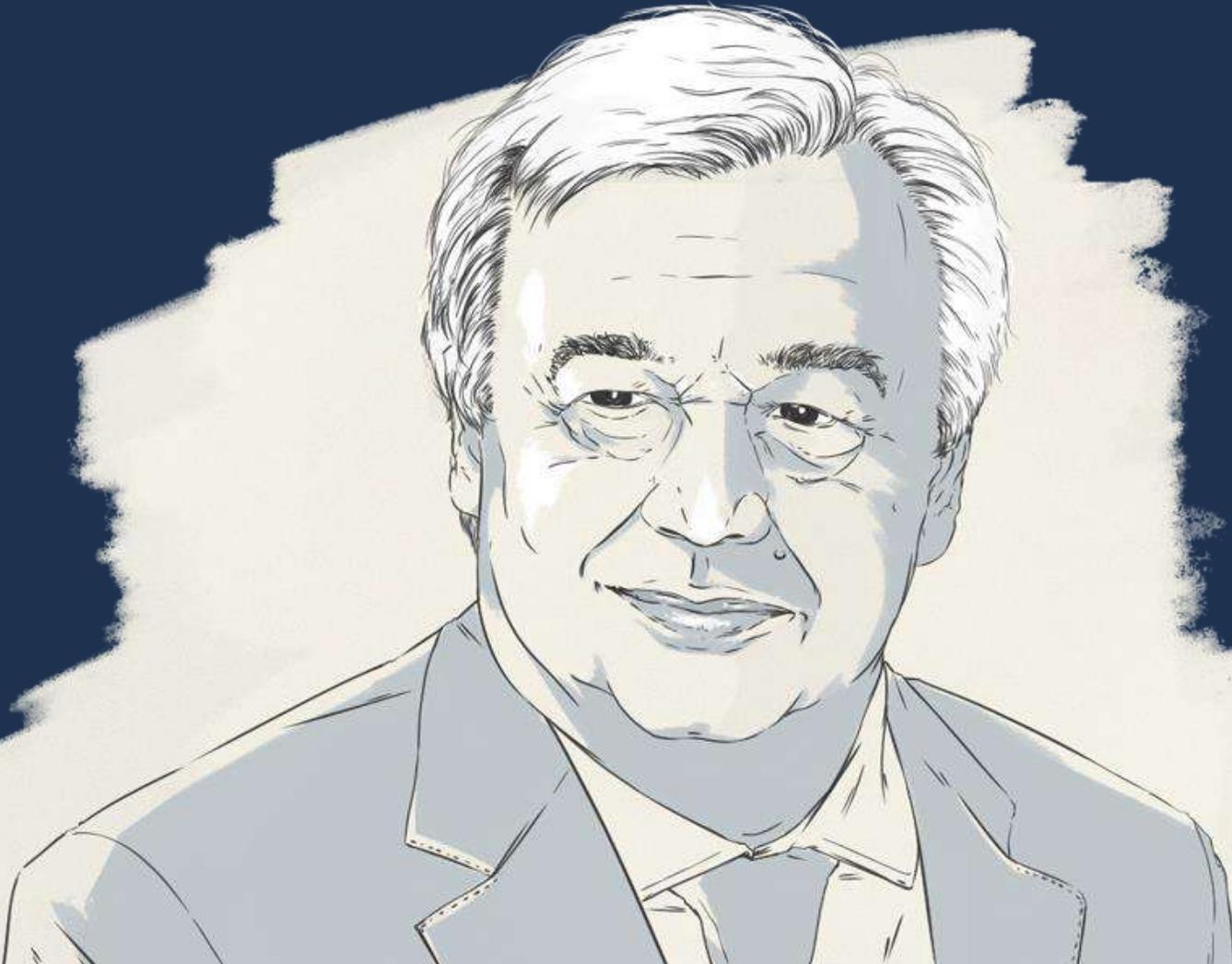
La sostenibilidad genera eficiencias, genera ahorros y previene crisis.

La sostenibilidad no es un silo, cruza áreas y funciones. Todos podemos gestionarla.

Un buen negocio es un negocio resiliente.

"Está claro que se necesita una respuesta mucho más profunda, más rápida y más ambiciosa para desencadenar la transformación social y económica necesaria para alcanzar las metas para 2030."

António Guterres
Secretario General de las Naciones Unidas
Presidente del Pacto Global de las Naciones Unidas



United Nations
Global Compact



Academy

FUNDAMENTOS

CÓMO ENTENDER Y ACTUAR EN APOYO A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



<https://bit.ly/3URT3RQ>



Academy

FUNDAMENTOS

TOMANDO MEDIDAS FINANCIERAS PARA LOS ODS: IMPLEMENTANDO LOS PRINCIPIOS DE CFO



<https://bit.ly/3OETMnn>

**Ante los grandes desafíos, la
sostenibilidad ya no es una opción.**

La sostenibilidad es el único camino.



United Nations
Global Compact



United Nations Global Compact

