



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

C50E CEPYME



Financiado por:

Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

BARÓMETRO ANUAL DE LAS TENDENCIAS Y PRÁCTICAS DE ODS EN LAS EMPRESAS CANARIAS

OFICINA TÉCNICA DE LA CONFEDERACIÓN
CANARIA DE EMPRESARIOS PARA EL ASESORAMIENTO
Y DESARROLLO DE LOS ODS Y PARA CONSEGUIR
EMPRESAS SALUDABLES Y RESILIENTES



OCTUBRE 2023

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. OBJETIVOS	9
2.1. Objetivo general: Observatorio para monitorizar la implementación de los ODS y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.	11
2.2. Objetivos específicos: Informe Barómetro de la implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias.	12
III. METODOLOGÍA	13
IV. PRINCIPALES RESULTADOS	17
4.1. Perfil empresas y entidades consultadas.	19
4.2. Conocimiento general de la Agenda 2030 y su importancia para el sector empresarial. Percepción de implantación en el sector empresarial.	24
4.3. Nivel de implantación de la Agenda 2030 en la empresa.	29
4.4. Barreras para la implementación empresarial de los ODS, desafíos para las empresas y propuestas de mejora para avanzar.	39
V. CONCLUSIONES	45
5.1. Nivel de Conocimiento de la Agenda 2030 y de la Agenda Canaria de Desarrollo sostenible	47
5.2. Nivel implantación de la Agenda 2030 en las empresas	48
5.3. Barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de la Agenda 2030 en las empresas	50



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

En el marco del proyecto “Oficina Técnica de la Confederación Canaria de Empresarios para el asesoramiento y desarrollo de los ODS y para conseguir empresas saludable y resilientes, la Confederación Canaria de Empresario (CCE) ha llevado a cabo diferentes actuaciones de divulgación, formación, análisis y asesoramiento con el fin de aportar al sector empresarial canario conocimientos y herramientas necesarias para orientar las estrategias, prioridades y modelos de negocios en consonancia con los ODS y, posteriormente, medir el grado de implementación de los ODS en cada empresa.

En el año 2022 se ha llevado a cabo un “Estudio sobre la implantación de los ODS en las empresas canarias que contribuyan a lograr organizaciones más sostenibles, saludables y resilientes”, con el fin de conocer el contexto, analizar la metodología más adecuada para que el sector privado empresarial integre la sostenibilidad como elemento relevante de la estrategia empresarial, identificar las barreras que están actuando como factores restrictivos para su adecuada implantación, tratando de identificar así las líneas de actuación y sectores con mayor impacto positivo en la integración e implementación de los ODS en la estrategia empresarial, así como los nuevos modelos de gestión corporativa y de trabajo que surgen a raíz del desarrollo de la Agenda 2030.

En este sentido, el citado estudio ha aportado un documento de investigación y análisis de la situación actual en cuanto a nivel de implantación y proyección que la Agenda 2023 pudiera generar en el sector empresarial, de conocimiento de los barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de los ODS y factores a fortalecer, en orden a elaborar un marco de ideas, recomendaciones y propuestas que tengan como fin mejorar la implantación efectiva de los ODS en la estrategia de las empresas canarias.

A partir de los resultados y recomendaciones del estudio y las demandas planteadas por las empresas, entidades de apoyo a la implantación de los ODS en el marco de las actuaciones de la oficina Técnica Para el asesoramiento y desarrollo de los ODS para el año 2023 desde la CCE se ha querido diseñar y aportar a las empresas un Observatorio de los ODS para la implantación en la estrategia empresarial de modelos de empresas saludables y resilientes y en la mejora de las condiciones de trabajo.



OBJETIVOS

2.1. Objetivo general:

Observatorio para monitorizar la implementación de los ODS y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.

2.2. Objetivos específicos:

Informe Barómetro de la implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias.



OBJETIVOS

2.1. Objetivo general: Observatorio para monitorizar la implementación de los ODS y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.

El observatorio para el sector empresarial canario pretende ser soporte principal de seguimiento de un marco de indicadores de implantación de los ODS, en particular las Pymes, con el fin de promover y facilitar la progresiva y efectiva integración de la Agenda 2030 en el sector empresarial; todo ello estaría dirigido a la consecución de los siguientes fines:

- ▶ **Definir una línea base de las necesidades y prioridades de la Agenda 2030 para las pymes canarias a corto, medio y largo plazo.**
- ▶ Constitución de un sistema mediante el cual las empresas que participan en el Observatorio puedan evaluar de manera continua las necesidades reales y los resultados y contribuciones del cumplimiento de los ODS a la actividad empresarial, ajustando así el desarrollo de acciones específicas encaminadas a su integración en la estrategia y actividad.
- ▶ **Elaborar Informe Barómetro anual de las tendencias y prácticas de los ODS de las empresas canarias que permita establecer un modelo de objetivos e indicadores de evaluación y seguimiento** de las mejoras prácticas, nivel de alineación de las empresas con los Objetivos ODS, así como de la incorporación de medidas de mejora de las condiciones de trabajo y salud en el seno de las empresas desde un enfoque integrado para promover entornos saludables.
- ▶ **Generar entre las empresas, en particular las pymes, buenas prácticas, herramientas, sistemas y redes** para mejorar la implementación de la Agenda 2030 en sus diferentes segmentos y actividades y promover modelos de empresas saludables y resilientes.

El Observatorio para monitorizar la implementación de los ODS y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible aspira a cumplir un papel de instrumento de información, prospección y seguimiento de la implementación de la Agenda 2030 en el sector empresarial canario, en

particular, en el segmento de las pymes para que las empresas puedan disponer de información cualificada y actualizada para la toma de decisiones y la generación de prácticas innovadoras.

2.2. **Objetivos específicos: Informe Barómetro de la implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias.**

En concreto el presente informe responde a los siguientes objetivos:

- ▶ Diseñar el panel de Indicadores de seguimiento y evaluación de la implantación de la Agenda 2030 que serán gestionados por el observatorio e implementarlos en el soporte tecnológico.
- ▶ Diseño del cuestionario para la medición de los indicadores de seguimiento y evaluación de los ODS y aplicación a una muestra de empresas que participan en las acciones que desarrolla la oficina Técnica para el asesoramiento y desarrollo de los ODS para conseguir empresas saludables y resilientes.
- ▶ Análisis y elaboración del Barómetro anual de seguimiento y evaluación de la implementación de los ODS en el sector empresarial canario.



METODOLOGÍA

Fase 1: Diseño del estudio
y definición del marco
de indicadores.

Fase 2: Diseño, aplicación y
análisis del resultados del
barómetro del Observatorio
de implantación de los ODS
en las empresas.

Fase 3: Elaboración de Informe del
barómetro del Observatorio
de implantación de los ODS
en las empresas y difusión.



METODOLOGÍA

Fase 1: Diseño del estudio y definición del marco de indicadores.

- ▶ Delimitar el contexto y el horizonte temporal en el que se desea realizar el seguimiento y evaluación de la implantación de la Agenda 2030
- ▶ Establecer el ámbito/s sectoriales y áreas de cobertura
- ▶ Recopilar fuentes de información secundaria en este ámbito (estudios, estadísticas oficiales, etc.)
- ▶ Construcción de indicadores a incorporar en el barómetro que serán de dos tipos:
 - Indicadores de fuentes estadísticas documentales y estadísticas oficiales.
 - Indicadores específicos diseñados ad hoc para la medición de la integración de los ODS en las empresas.

Fase 2: Diseño, aplicación y análisis del resultados del barómetro del Observatorio de implantación de los ODS en las empresas.

Esta segunda fase ha tenido como objetivo conocer y analizar los aspectos relativos a los indicadores ad hoc del barómetro de Implantación de los ODS en el sector empresarial a través de la información generada con el uso de las metodologías y técnicas pertinentes, consideradas las más adecuadas para dar respuesta a los objetivos finales del Barómetro.

Actividades:

- ▶ Diseño de Cuestionario de recogida de información que se van a aplicar en la fase experimental: que servirá al efecto de operativizar el panel de indicadores de seguimiento de la Agenda 2030.
- ▶ Desarrollo de Panel de empresas mediante encuesta.
- ▶ Recopilación de información.
- ▶ Explotación y Análisis de resultados del Observatorio para monitorizar la implementación de los ODS y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.
- ▶ Elaboración de informe preliminar del Barómetro de Implantación de los ODS en las empresas canarias.

Fase 3: **Elaboración de Informe del barómetro del Observatorio de implantación de los ODS en las empresas y difusión.**

Productos Resultantes:

- ▶ Un informe ejecutivo que contendrá los aspectos más relevantes del Barómetro, así como propuestas concretas de actuación.
- ▶ Un informe final con toda la información detallada del Barómetro.
- ▶ Una presentación PowerPoint con los principales resultados y conclusiones.
- ▶ Difusión del Informe. Elaboración de contenidos para difusión del informe: post, artículos, etc.

IV.

PRINCIPALES RESULTADOS

4.1. Perfil empresas y entidades consultadas.

4.2. Conocimiento general de la Agenda 2030 y su importancia para el sector empresarial. Percepción de implantación en el sector empresarial.

4.3. Nivel de implantación de la Agenda 2030 en la empresa.

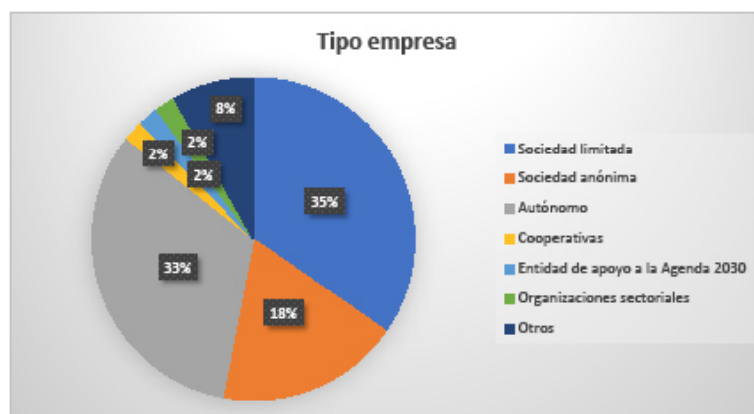
4.4. Barreras para la implementación empresarial de los ODS, desafíos para las empresas y propuestas de mejora para avanzar.

VI.

PRINCIPALES RESULTADOS

4.1. Perfil empresas y entidades consultadas.

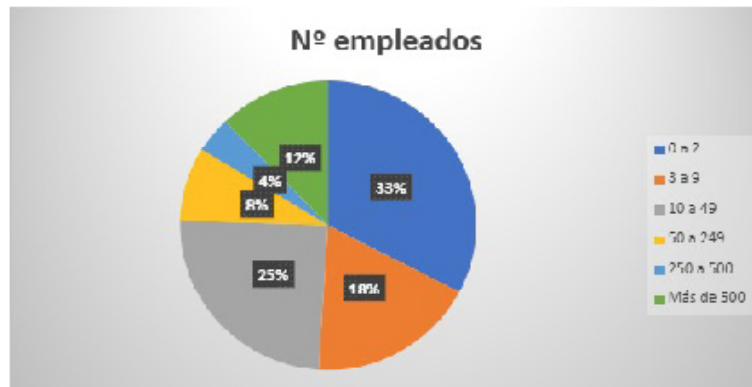
TIPO EMPRESA	SOCIEDAD LIMITADA	SOCIEDAD ANÓNIMA	AUTÓNOMO	COOPERATIVAS	ENTIDAD DE APOYO A LA AGENDA 2030	ORGANIZACIONES SECTORIALES	OTROS
	34,69%	18,37%	32,65%	2,04%	2,04%	2,04%	8,16%



El **35%** de los consultados ha manifestado estar constituido en **sociedad limitada**. Mientras, el **33%** se ha declarado **autónomo**. Por otra parte, el 18% son sociedades anónimas y con el mismo porcentaje, un 2%, están constituidas en Cooperativas, Entidades de apoyo a los ODS y Organizaciones sectoriales.

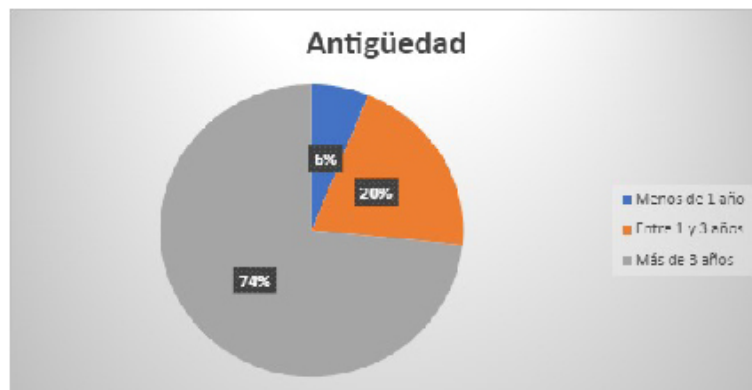
Estos datos se corresponden con el elevado peso que las Pymes y autónomos tienen en el tejido empresarial.

N.º EMPLEADOS	0 a 2	3 a 9	10 a 49	50 a 249	250 a 500	Más de 500
	32,65%	18,37%	24,49%	8,16%	4,08%	12,24%



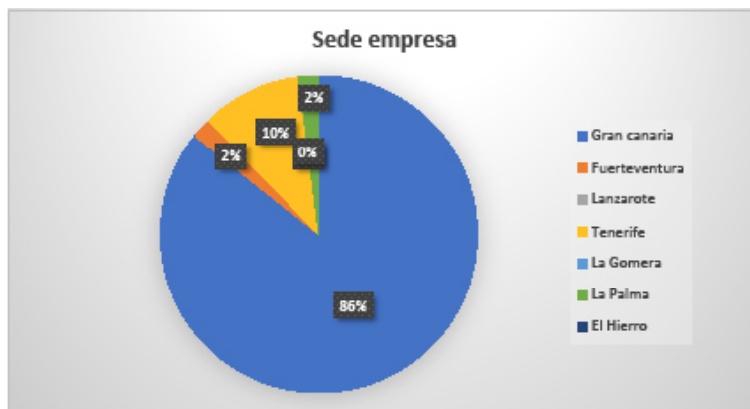
El **33%** de los encuestados tiene entre **0 y 2 empleados** y el **25%** tienen entre **10 y 49 empleados**. Por otro lado, el 18% posee entre 3 y 9 trabajadores y en los intervalos de mayor número de trabajadores se encuentran los menores porcentajes: el 12% de las entidades encuestadas tienen más de 500 trabajadores, el 8% entre 50 y 249 y solo el 4% tiene entre 250 y 500 trabajadores.

ANTIGÜEDAD	MENOS DE 1 AÑO	ENTRE 1 Y 3 AÑOS	MÁS DE 3 AÑOS
	6,12%	20,41%	73,47%



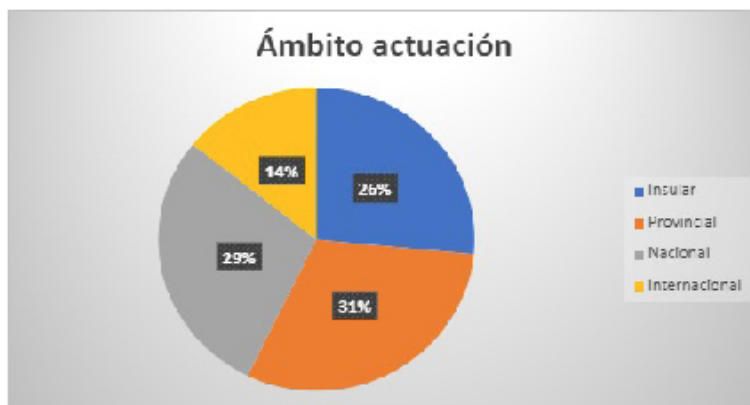
El **74%** de las empresas encuestadas tiene **más de 3 años de antigüedad**. Por otra parte, el 20% tiene entre 1 y 3 años y solo el 6% posee menos de 1 año de vida.

SEDE EMPRESA	GRAN CANARIA	FUERTE-VENTURA	LANZA-ROTE	TENERIFE	LA GOMERA	LA PALMA	EL HIERRO
	85,71%	2,04%	0%	10,20%	0%	2,04%	0%



El **86%** de las empresas encuestadas tienen su sede en la isla de **Gran Canaria** y el **10%** en **Tenerife**. Un **2%** tienen su sede en La Palma y otro **2%** en Fuerteventura.

ÁMBITO ACTUACIÓN	INSULAR	PROVINCIAL	NACIONAL	INTERNACIONAL
	26,53%	30,61%	28,57%	14,29%



El **31%** de los encuestados tiene un ámbito de actuación a **nivel provincial**, el **29%** tienen un alcance nacional, porcentaje similar a los encuestados con ámbito territorial insular, un **26%**, y solo el **14%** tiene un alcance internacional.

EDAD MEDIA PLANTILLA	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 45	ENTRE 46 Y 55	MÁS DE 55 AÑOS
	6,12%	46,94%	34,69%	12,24%

El **47%** de las empresas encuestadas tiene una edad media en su plantilla entre **30 y 45 años**, el **35%** entre **46 y 55 años**. En menor media, el 12% tiene una edad media de plantilla de más de 55 años.

A continuación, se muestran los sectores a los que pertenecen las empresas consultadas y su porcentaje de representatividad:

SECTORES	%
(01) Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	5%
(02) Silvicultura y explotación forestal	2,50%
(03) Pesca y acuicultura	1,25%
(10) Industria de la alimentación	1,25%
(23) Fabricación de otros productos minerales no metálicos	2,50%
(36) Captación, depuración y distribución de agua	2,50%
(37) Recogida y tratamiento de aguas residuales	1,25%
(41) Construcción de edificios	5%
(42) Ingeniería civil	1,25%
(43) Actividades de construcción especializada	5%
(46) Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1,25%
(49) Transporte terrestre y por tubería	1,25%
(52) Almacenamiento y actividades anexas al transporte	1,25%
(55) Servicios de alojamiento	2,50%
(56) Servicios de comidas y bebidas	1,25%
(60) Actividades de programación y emisión de radio y televisión,	1,25%
(62) Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	1,25%
(63) Servicios de información	1,25%
(65) Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	2,50%
(66) Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	1,25%
(68) Actividades inmobiliarias	2,50%
(69) Actividades jurídicas y de contabilidad,	1,25%
(70) Actividades de las sedes centrales actividades de consultoría de gestión empresarial	5%
(71) Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería ensayos y análisis técnicos	3,75%
(72) Investigación y desarrollo	5%
(74) Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	5%

SECTORES		%
(77)	Actividades de alquiler	1,25%
(78)	Actividades relacionadas con el empleo	3,75%
(82)	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	2,50%
(84)	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1,25%
(85)	Educación	15%
(86)	Actividades sanitarias	2,50%
(90)	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1,25%
(92)	Actividades de juegos de azar y apuestas	1,25%
(93)	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2,50%
(96)	Otros servicios personales	2,50%
(99)	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,25%

SECTORES AGREGADOS (CNAE)		%
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8,75%
C	Industria manufacturera	3,75%
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3,75%
F	Construcción	11,25%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1,25%
H	Transporte y almacenamiento	2,50%
I	Hostelería	3,75%
J	Información y comunicaciones	3,75%
K	Actividades financieras y de seguros	3,75%
L	Actividades inmobiliarias	2,50%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	20%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	7,50%
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1,25%
P	Educación	15%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	2,50%
R	Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	5%
S	Otros servicios	2,50%
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,25%



4.2. Conocimiento general de la Agenda 2030 y su importancia para el sector empresarial. Percepción de implantación en el sector empresarial.

CONOCIMIENTO GENERAL DE LAS AGENDA 2030				
	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Conozco la Agenda 2030 y los ODS	26%	53%	16%	5%
Considero que las empresas canarias conocen la Agenda 2030 y los ODS	25%	54%	16%	5%
Conozco la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030	5%	23%	42%	30%
Conozco la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible (ACDS)	19%	26%	34%	21%
Considero que el nivel de conocimientos de la Agenda 2030, por parte de la dirección de las empresas, es alto	11%	54%	30%	5%
Considero que el nivel de conocimientos de la Agenda 2030, por parte de los mandos intermedios de las empresas, es alto	19%	58%	19%	4%
Considero que el nivel de conocimientos de la Agenda 2030, por parte del resto de la plantilla, es alto	46%	38%	7%	9%

Los resultados son similares en las dos primeras afirmaciones que se refieren al **conocimiento** propio y de las empresas canarias sobre la **Agenda 2030 y los ODS**, más de la mitad reconocen que el conocimiento es poco, el 26% considera que el conocimiento es nulo y un 16% opina que ese conocimiento es moderado. Solo el 5% considera que se tiene un conocimiento total.

Respecto al conocimiento de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 y la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible se obtienen mejores resultados para la primera, el **42% considera tener un conocimiento moderado frente a un 34%** que reconoce tener un conocimiento moderado de la Agencia Canaria de Desarrollo Sostenible y cabe destacar el **19% que admite no conocer nada de la Agencia Canaria de Desarrollo Sostenible**.

En cuanto al **conocimiento de la Agenda 2030 por categorías profesionales** en las empresas los resultados muestran un mayor conocimiento por parte de la **dirección de las empresas** (84% si se suma poco y moderado conocimiento), seguido de los **mandos intermedios** (un 77% sumando poco y moderado conocimiento) y, por último, el **resto de la plantilla** (casi la mitad considera que tiene un conocimiento nulo).

	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Conocimiento general de la Agenda 2030	22%	44%	23%	11%



Solo un **11% conoce en profundidad** la Agenda 2030, el 23% tiene un conocimiento moderado, un 22% no conoce nada de la agenda 2030 y el porcentaje mayoritario, **un 44%, tiene algún conocimiento de la Agenda 2030**.

En este sentido, se pone de manifiesto que la mayoría de las empresas consultadas tienen un cierto conocimiento de la Agenda 2030 pero que no es exhaustivo y preciso, lo que apunta la necesidad de seguir avanzando en la difusión y sensibilización respecto a la Agenda 2030 y sobre todo sus repercusiones positivas para las empresas.

VENTAJAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA 2030 (Siendo 1 “nada” y 4 “total” su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones)				
	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Impacto positivo: la implementación de la Agenda 2030 permite a la empresa mejorar sus prácticas de sostenibilidad ambiental, social y económica y reducir su huella e impactos negativos	7%	12%	35%	46%
Mejora competitiva: la implementación de la Agenda 2030 permite a la empresa identificar futuras oportunidades de negocio, anticiparse a normativas incipientemente más restrictivas y abrirse a nuevos mercados.	9%	26%	37%	28%
Captación de capital y establecimiento de alianzas estratégicas: la implementación de la Agenda 2030 en la empresa facilita el establecimiento de alianzas y contratos con los sectores público y privado y la captación de capital, así como el aumento de la visibilización de la empresa en el ecosistema empresarial.	16%	21%	37%	26%
Compromiso con los stakeholders: el reporte de sostenibilidad representa una manera de construir confianza, compromiso y mejorar la relación con los grupos de interés y stakeholders de la empresa.	5%	20%	43%	32%
Reputación, confianza y posicionamiento ético: la implementación de la Agenda 2030 en la empresa fortalece la reputación y la imagen de marca a través de la comunicación de las prácticas de sostenibilidad realizadas y la fidelización de clientes que incluyen criterios de sostenibilidad en su toma de decisiones. Asimismo, supone un diferenciador positivo estratégico que permite a las empresas posicionarse como organizaciones éticas y coherentes en el entorno en el que operan.	10%	9%	35%	46%
Buen gobierno: la Agenda 2030 es una herramienta dinámica y efectiva para estructurar los planes estratégicos de las empresas y hacer visible la declaración de intenciones responsable y comprometida con el equipo humano y su entorno.	5%	23%	39%	33%

La mayoría de las empresas valoran como ventajas más destacados de la implantación de la Agenda 2030 la **mejora en sus prácticas de sostenibilidad ambiental, social y económica y reducir su huella e impactos negativos, así como en la Reputación, confianza y posicionamiento ético.**

En menor medida, pero también con un nivel de valoración significativo apuntan el **Compromiso con los stakeholders** y el establecimiento de Captación de capital y establecimiento de alianzas estratégicas.

VENTAJAS PRIORITARIAS

(Establezca, en formato pódium, las 3 ventajas que considera estratégicas de la implementación de la Agenda 2030 en la empresa. Siendo 1 la ventaja identificada como prioritaria, 2 la segunda en prioridad y 3 la tercera en prioridad).

	Impacto positivo	Mejora competitiva	Captación de capital y establecimiento de alianzas estratégicas	Compromiso con los stakeholders	Reputación, confianza y posicionamiento ético	Buen gobierno
PODIUM 1	44%	9%	7%	2%	33%	5%
PODIUM 2	17%	32%	5%	14%	25%	7%
PODIUM 3	21%	12%	12%	14%	14%	27%
TOTALES PODIUM	27%	18%	8%	10%	24%	13%

Las tres ventajas que se consideran estratégicas de la implementación de la Agenda 2030 en las empresas son: en primer lugar, el Impacto positivo de la implementación de la Agenda 2030 que permite a la empresa mejorar sus prácticas de sostenibilidad ambiental, social y económica y reducir su huella e impactos negativos.

En segundo lugar, la implementación de la Agenda 2030 en la empresa fortalece la Reputación, confianza y posicionamiento ético de la empresa. Y, por último, la mejora competitiva ya que permite a la empresa identificar futuras oportunidades de negocio, anticiparse a normativas y abrirse a nuevos mercados.



NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 Y LOS ODS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL DE CANARIAS (Siendo 1 “nada” y 4 “total” su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones)				
	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
La Agenda 2030 se encuentra incorporada en la estrategia empresarial de las empresas canarias.	19%	67%	12%	2%
En mi sector, la Agenda 2030 se encuentra incorporada en la estrategia empresarial.	23%	42%	30%	5%
La Agenda 2030 se encuentra incorporada en los modelos productivos de las empresas canarias.	27%	56%	12%	5%
Existen diferencias en el nivel de implantación de la Agenda 2030, en función del sector empresarial o económico al que pertenece la empresa.	7%	24%	25%	44%
Existe un avance real en la implementación de la Agenda 2030 en el sector empresarial en los últimos 3 años.	14%	44%	28%	14%

Como podemos observar en estos resultados cuando pasamos de la percepción y concienciación muy positiva entre las empresas encuestadas respecto a las ventajas y bondades de la implementación de la Agenda 2030 a la valoración de la acción empresarial respecto al nivel de implantación efectivo en la estrategia y actividad empresarial se aprecia un **desfase importante en cuanto a una realidad de implantación aún incipiente, o al menos con amplio nivel de recorrido**. También las empresas apuntan la existencia de **diferencias en el nivel de implantación** de la Agenda 2030, **en función del sector empresarial o económico** al que pertenece la empresa.

	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Total nivel implantación	18%	47%	21%	14%

El **70% de las empresas** encuestadas creen que el nivel de implantación de la Agenda 2030 y los ODS en el tejido empresarial de Canarias es **poco o moderado**.

A continuación, se muestran las diferencias detectadas por las empresas consultadas en el nivel de implantación de la Agenda 2030 y ODS en el tejido empresarial en canarias:

DIFERENCIAS DETECTADAS EN EL NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 Y LOS ODS
Déficit de recursos económicos
Falta de suficiente concienciación de usuarios finales
El nivel de implantación de la Agenda 2030 depende muchísimo del tamaño de la empresa y el sector al que se dedique.
No hay medios ni la tecnología desarrollada que hagan más rentable económicamente la empresa para poder suplir los medios de transporte que actualmente utilizamos.
Simplemente hay muchas pequeñas y medianas empresas que no conocen la Agenda 2030.
Dependiendo a que sectores se dediquen se implican más o menos, y si se implican es por normativa legal, de medioambiente o de igualdad, no en si por la agenda 2030

DIFERENCIAS DETECTADAS EN EL NIVEL DE IMPLANTACIÓN DE LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

Empresas que trabajan con el sector público y grandes lo desarrollan mucho más que el resto

La implantación de la Agenda 2030 va ligada a los requerimientos legales. A día de hoy falta sensibilización y formación. Aquellas empresas que necesitan cumplir con los requisitos legales (más de 250 empleados, transporte, químicas...) implantan antes la agenda 2030.

Los sectores más vinculados a factores medioambientales han avanzado en mayor medida en los ODS medioambientales y desde esa trayectoria también en ODS de índole social y económica.

Una diferencia, por ejemplo, es que una empresa del sector del automóvil implantará más la Agenda 2030 por la obligatoriedad que le establecen determinadas normas en materia medioambiental o por códigos de conducta de la propia marca, que una asesoría laboral.

Aquellas empresas que se dedican a la gestión ambiental se les presupone y no todas la tienen implementadas.

4.3. Nivel de implantación de la Agenda 2030 en la empresa.

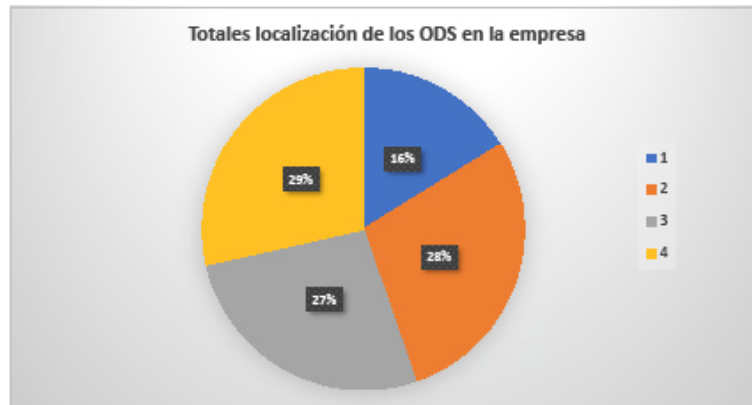
LOCALIZACIÓN DE LOS ODS EN LA EMPRESA

(Siendo 1 “nada” y 4 “total” su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones)

	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Se han consultado guías o documentación de referencia, acerca de la implementación de los ODS en el sector empresarial.	12%	25%	32%	32%
Se ha realizado un diagnóstico de los principales impactos negativos y positivos (ambientales, sociales y económicos) de la empresa, alineado con los ODS y sus metas.	16%	39%	21%	24%
Se ha incorporado una estrategia de sostenibilidad específica y un plan de acción, vinculado a los ODS.	17%	32%	23%	28%
Se han realizado acciones de sensibilización y formación de equipos en materia de ODS.	19%	19%	32%	30%

Como se puede observar las principales acciones que han abordado las empresas para la localización de los ODS han sido la consulta de guías o documentación de referencia, acerca de la implementación de los ODS en el sector empresarial y la realización de acciones de sensibilización y formación; En menor medida se apunta la realización de acciones de diagnóstico de impactos o la incorporación de una estrategia de sostenibilidad

	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Totales localización de los ODS en la empresa	16,23%	28,51%	26,75%	28,51%

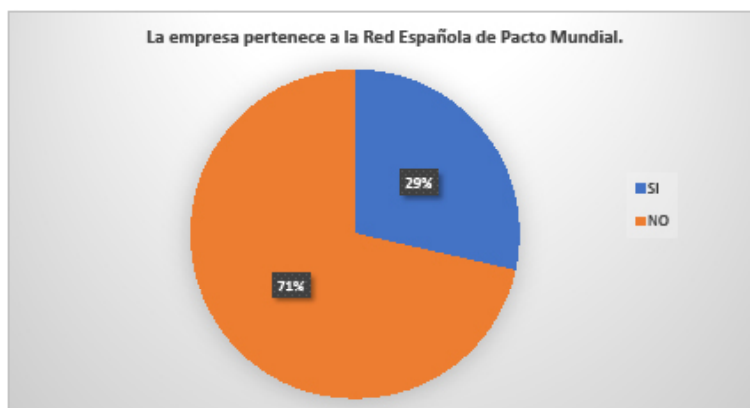


Es interesante observar que una mayoría de las empresas consultadas tiene localizados los ODS en su empresa ya sea de manera exhaustiva (el 29%) o parcial (el 27%), mientras que solo el 16% no tiene localizados los ODS en su empresa.

LOCALIZACIÓN DE LOS ODS POR TAMAÑO DE EMPRESA (N.º TRABAJADORES)	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
0 a 2	9,09%	54,55%	18,18%	18,18%
3 a 9	20%	0%	20	60%
10 a 49	0%	40%	50%	10%
50 a 249	0%	0%	50%	50%
250 a 500	0%	33,33%	66,67%	0%
Más de 500	33,33%	0%	33,33%	33,33%

Como era de esperar las medianas y grandes empresas muestran unos porcentajes superiores en la localización de los ODS, moderada o totalmente, mientras que las pequeñas empresas muestran un mayor desconocimiento y sensibilización (casi el 65% en las empresas de 0 a 2 los tienen nada o poco localizados).

	SI	NO
La empresa pertenece a la Red Española de Pacto Mundial.	28,57%	71,43%



Dentro del estudio llevado a cabo, el **29%** de las entidades pertenece a la Red Española de Pacto Mundial. Mientras, el **71%** no forma parte de esta iniciativa que agrupa a las entidades españolas adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

PRIORIZACIÓN DE LOS ODS

A continuación, se muestra la priorización de los ODS llevada a cabo por los encuestados y su porcentaje de representatividad:

PRIORIZACIÓN DE LOS ODS	
01. Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	1,29%
02. Poner fin al hambre, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la agricultura sostenible.	0,65%
03. Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y para todas las edades.	12,90%
04. Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	10,97%
05. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.	12,26%
06. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.	1,94%
07. Asegurar el acceso a energías asequibles, fiables, sostenibles y modernas para todos.	5,81%
08. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.	17,42%
09. Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.	9,03%
10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.	0%
11. Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.	2,58%
12. Garantizar las pautas de consumo y de producción sostenible.	7,74%

PRIORIZACIÓN DE LOS ODS		
13.	Tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).	9,03%
14.	Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.	2,58%
15.	Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, combatir la desertificación y detener y revertir la degradación de la tierra, y frenar la pérdida de diversidad biológica.	5,16%
16.	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.	0,65%
17.	Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la alianza mundial para el desarrollo sostenible.	0%

En la priorización de los ODS por los encuestados aparecen 4 destacados:

- ▶ 08. Fomentar el **crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible**, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. (17,42%)
- ▶ 03. Garantizar una **vida saludable** y promover el bienestar para todos y para todas las edades. (12,90%)
- ▶ 05. Alcanzar la **igualdad entre los géneros** y empoderar a todas las mujeres y niñas. (12,26%)
- ▶ 04. Garantizar una **educación de calidad inclusiva y equitativa**, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos. (10,97%)

ACCIONES ODS POR EJE



EJE PERSONAS - SOSTENIBILIDAD SOCIAL				
	SÍ			NO
Dispongo de una declaración explícita de los compromisos éticos de la empresa.	71,05%			28,95%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de alimentos consumidos de origen local.	8,11%	40,54%	51,35%	0,00%

EJE PERSONAS - SOSTENIBILIDAD SOCIAL

	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de la plantilla que tiene acceso a servicios de salud pagados por la empresa por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.	35,14%	8,11%	8,11%	48,65%
			SÍ	NO
Dispongo de una política de conciliación de vida laboral / personal.			81,58%	18,42%
			SÍ	NO
Dispongo de medidas y protocolos para la prevención y detección del acoso laboral.			75,68%	24,32%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de empleados de la cadena de valor que reciben formación al año	17,14%	20%	25,71%	37,14%
Nº de personas en formación o prácticas recibidas al año.				12,4%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje mujeres en la plantilla y en cargos directivos y mandos intermedios.	21,62%	21,62%	37,84%	18,92%
			SÍ	NO
Existen políticas que garantizan la no discriminación e igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y desarrollo profesional en la empresa.			81,08%	18,92%

Dentro de este primer bloque las acciones que están **mayoritariamente implantadas** en las empresas con porcentajes entre el **70 y 80%** son:

- ▶ Dispongo de una declaración explícita de los **compromisos éticos** de la empresa. (71,05%)
- ▶ Dispongo de una **política de conciliación** de vida laboral / personal. (81,58%)
- ▶ Dispongo de medidas y protocolos para la **prevención y detección del acoso laboral**. (75,68%)

- Existen políticas que garantizan la **no discriminación e igualdad de oportunidades** en los procesos de contratación y desarrollo profesional en la empresa. (81,08%)

Las acciones que obtienen **resultados más discretos** son las que se refieren al **% de alimentos consumidos de origen local** (entre el 50 y el 80% el 51,35%), el % de la plantilla que tiene acceso a servicios de salud pagados por la empresa (entre el 80 y 100% el 48,65%), el % de empleados de la cadena de valor que reciben formación (entre el 80 y 100% el 37,14%), el nº de personas en formación o prácticas recibidas al año (12,4%) y el % mujeres en la plantilla y en cargos directivos y mandos intermedios (entre el 80 y 100% el 18,92%).



EJE PLANETA - SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

	Menos del 20%	Entre 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de puntos de agua que disponen de sistemas de ahorro y eficiencia para la reducción del consumo de agua.	36,67%	10%	26,67%	26,67%
			SÍ	NO
Medición de huella hídrica empresarial anual			26,67%	73,33%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de residuos con separación selectiva del total de residuos generados.	42,37%	14,12%	42,37%	1,13%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje recursos consumidos (papelería, productos de higiene y limpieza, productos alimentarios...) que disponen de certificación o etiquetado sostenible.	24,14%	24,14%	31,03%	20,69%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje proveedores locales.	6,67%	26,67%	23,33%	43,33%

EJE PLANETA - SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de vehículos empresariales que consumen combustibles sostenibles (híbridos, eléctricos...).	72%	4%	16%	8%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje del consumo total de energía que proviene de fuentes de energía renovables.	50%	30%	10%	10%
			SÍ	NO
Mido la huella de carbono empresarial anualmente y aporto los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono.			30%	70%
			SÍ	NO
Dispongo de alguna certificación ambiental.			36,67%	63,33%

En este segundo eje de sostenibilidad ambiental destaca con porcentajes en torno al 70 % de las empresas que NO hacen **Medición de huella hídrica empresarial anual** (73,33%), que NO **miden la huella de carbono empresarial** anualmente ni aportan los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono (70%) y que NO disponen de alguna **certificación ambiental**. (63,33%).

También es llamativo el **porcentaje de vehículos** empresariales que consumen **combustibles sostenibles** (menos del 20% el 72%) y el % del consumo total de energía que proviene de **fuentes de energía renovables** (menos del 20% el 50%).

Con porcentajes poco significativos y bastante repartidos entre las empresas figuran el % de puntos de agua que disponen de sistemas de ahorro, el % de residuos con separación selectiva y el % recursos consumidos con etiquetado sostenible.

Destaca positivamente el **porcentaje de proveedores locales** con que cuentan las empresas (entre el 80 y 100% el 43,33%).



EJE PROSPERIDAD - SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA Y TECNOLÓGICA

	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de la energía consumida, procedente de fuentes de energía renovables.	52,94%	32,35%	5,88%	8,82%
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de personas subcontratadas por la empresa.	74,36%	15,38%	7,69%	2,56%
N.º de personas distintas contratadas en el mismo periodo.	Un promedio aproximado de 19 personas entre todas las empresas encuestadas			
N.º personas menores de 25 años contratadas.	Un promedio aproximado de 13 personas entre todas las empresas encuestadas			
N.º personas con discapacidad contratadas.	Un promedio aproximado de 1,6 personas entre todas las empresas encuestadas			
Tasas de rotación de los empleados por edad, sexo y región.	9%			
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	28,21%	0%	5,13%	66,67%
			SÍ	NO
Existe control de proveedores en relación con aspectos sociales o ambientales.			53,85%	46,15%
Volumen de gasto destinado a acciones de digitalización o innovación, alineadas con la sostenibilidad.	28%			

	SÍ	NO
Existe una política de no-discriminación en la contratación, a nivel salarial y de igualdad de oportunidades en la empresa.	66,67%	33,33%

Dentro de este bloque de sostenibilidad económica y tecnológica los resultados más destacados de las acciones que se refieren a **gestión de personas** son los siguientes:

- ▶ El porcentaje de **personas subcontratadas** por la empresa: el 74,36% tiene menos del 20%
- ▶ El % de empleados cubiertos por **convenio colectivo**: el 66,67% tiene entre el 80 y 100%
- ▶ Las **Tasas de rotación** de los empleados por edad, sexo y región son del 9%
- ▶ **N.º personas menores de 25 años contratadas**: Un promedio aproximado de 13 personas entre todas las empresas encuestadas.
- ▶ **N.º de personas distintas contratadas en el mismo periodo**: Un promedio aproximado de 19 personas entre todas las empresas encuestadas.
- ▶ Respecto a si Existe una **política de no-discriminación** en la contratación, a nivel salarial y de igualdad de oportunidades en la empresa, el 66,67% afirma que sí y en el **nº personas con discapacidad contratadas** resulta un promedio aproximado de 1,6 personas entre todas las empresas encuestadas.

Respecto al porcentaje de la energía consumida, procedente de **fuentes de energía renovables** el **52,94%** de las empresas utiliza menos del 20% y el Volumen de **gasto** destinado a acciones de **digitalización o innovación**, alineadas con la sostenibilidades es del **28%**.



EJE PAZ Y ALIANZAS – TRANSPARENCIA, BUEN GOBIERNO Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS

	SÍ	NO
Existe una política de conducta ética en la empresa, incluyendo fraude, corrupción, soborno y facilitación de pagos, responsabilidades fiduciarias y otros comportamientos.	66,67%	33,33%

Nº de colaboraciones con organismos de sostenibilidad o creación de alianzas estratégicas para mejorar la sostenibilidad ambiental, social o económica. 7

	SÍ	NO
¿Forma parte de la Red de Pacto Mundial?	28,57%	71,43%

El **66,67%** manifiesta que existe una **política de conducta ética** en la empresa y que este posicionamiento se debe afianzar en la estrategia empresarial.

El número de **colaboraciones** con **organismos de sostenibilidad** o creación de alianzas estratégicas para mejorar la sostenibilidad ambiental, social o económica se sitúa en una media de 7, sin embargo, el 71,43% de los encuestados manifiesta que su organización no forma parte de la **Red de Pacto Mundial**.

ACCIONES ODS PERCIBIDAS POR ACTIVIDAD EMPRESARIAL

SECTOR COMERCIAL				
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de productos procedentes de Canarias	23,47%	49,88%	26,41%	0,23%
Porcentaje de productos comercializados que disponen de certificaciones ambientales, de calidad, de comercio justo u otras certificaciones sostenibles.	43,59%	23,08%	20,51%	12,82%

Según el 49,88% de los encuestados, entre el **20% y el 50% son productos procedentes de Canarias** y el 26,41% lo sitúa entre el 50 y 80%.

Por otra parte, el 43,59% de los encuestados reconoce que **menos del 20% de productos** comercializados disponen de **certificaciones ambientales**, de calidad, de comercio justo u otras certificaciones sostenibles.

SECTOR TRANSPORTE				
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de vehículos híbridos o eléctricos respecto al total de la flota.	80,54%	12,89%	6,44%	0,13%
Porcentaje de empresas que miden su huella de carbono empresarial y aportan los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono.	69,70%	21,21%	6,06%	3,03%

Menos del 20% utiliza **vehículos híbridos o eléctricos** respecto al total de la flota, según el 80,54% de las empresas encuestadas.

También sitúan en **menos del 20%** el 69,70% de los encuestados el porcentaje de empresas que **miden su huella de carbono empresarial** y aportan los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono.

SECTOR LOGÍSTICO				
	Menos del 20%	Entre el 20% y el 50%	Entre el 50% y el 80%	Entre el 80% y el 100%
Porcentaje de empresas que miden su huella de carbono empresarial y aportan los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono.	71,88%	15,63%	9,38%	3,13%

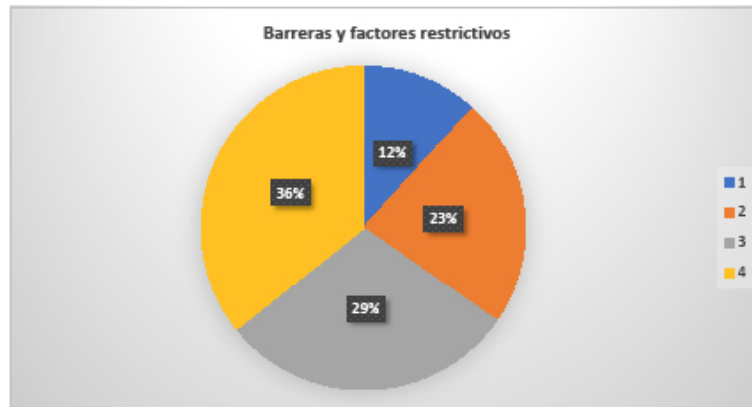
Para 71,88% de los encuestados, **menos del 20%** de las empresas **miden su huella de carbono** empresarial y aportan los datos a los Registros oficiales de Huella de Carbono.

4.4. Barreras para la implementación empresarial de los ODS, desafíos para las empresas y propuestas de mejora para avanzar.

BARRERAS Y FACTORES RESTRICTIVOS QUE ESTÁN INCIDIENDO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS ODS EN LAS EMPRESAS. (Siendo 1 "nada" y 4 "total" su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones)				
	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Déficit de herramientas de implementación de los ODS adaptadas a las pymes	10,20%	38,78%	26,53%	24,49%
Es necesario un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones en materia de ODS	12,24%	10,20%	30,61%	46,94%
Déficit de formación y promoción por parte de las Administraciones Públicas para el impulso de la Agenda 2030 corporativas	14,29%	22,45%	34,69%	28,57%
Los clientes no valoran el aumento de costes que supone la implementación de los ODS en las empresas	10,20%	20,41%	26,53%	42,86%

Las dos barreras que las empresas consultadas resaltan sobre el resto son la falta de **un marco regulatorio que favorezca las inversiones** en materia de ODS y que los **clientes no valoran el aumento de costes** que supone la implementación de los ODS en las empresas.

	1 NADA	2 POCO	3 MODERADO	4 TOTAL
Totales barreras y factores restrictivos	11,73%	22,96%	29,59%	35,71%



El **36%** de los encuestados están totalmente de acuerdo en que existen **barreras y factores restrictivos** que inciden en la implementación de los ODS, solo un 12% no está de acuerdo en la existencia de esas barreras.

A continuación, se muestran otro tipo de barreras y factores expresados por los encuestados:

OTRAS BARRERAS PARA LA IMPLANTACIÓN ODS

Faltan acciones desde la administración que generen un entorno social y económico propicio, que permita de forma no convulsa la transformación o creación de empresas que contemplen el cumplimiento de los ODS.

Hay incoherencias en cuanto a actividades que impulsa la Administración en relación al cumplimiento de los ODS.

Los elevados costes para las Pymes de todos los procesos de certificación de calidad vinculados al cumplimiento de los ODS. Las ISO son recomendaciones y si se van a convertir en obligatorias no deberían costar tanto.

Falta de ayudas de la administración para la realización de las inversiones necesarias y para las memorias de sostenibilidad de las empresas.

PRINCIPALES RETOS DE SOSTENIBILIDAD PARA LOS QUE LAS EMPRESAS DEBERÍAN CONTRIBUIR

Por otra parte, se muestran los principales retos de sostenibilidad para los que las empresas deberían contribuir manifestados por los encuestados:

RETOS DE SOSTENIBILIDAD

Incorporar la Agenda 2030 en la planificación estratégica de la empresa, involucrando a todos los empleados.

Mejorar el nivel de consulta y detección de necesidades e implicaciones de las nuevas normativas relacionadas con los ODS con las organizaciones empresariales y otros agentes.

Asesoramiento gratuito o a muy bajo coste para las Pymes y emprendedores para implementar planes de acción alineados con la Agenda 2030.

Propiciar el trabajo colaborativo entre los distintos sectores económicos y adaptación regulatoria que permita la utilización de materiales y sistemas procedentes de la industria local y la artesanía utilizando productos procedentes de residuos

En el sector de la construcción y la arquitectura, es prioritario generar el ecosistema necesario para que sea posible la aplicación de la metodología circular. Digitalización de la gestión desde el desarrollo de proyectos, que permita la medición de la cantidad de residuos y tipo, tanto en producción como instalados.

Creación de un marco legal que fomente y permita la utilización de materiales y sistemas generados a partir de residuos. Premiar las acciones y casos ejemplares en esta línea de trabajo.

Favorecer la implantación de APP (Asociaciones Público-Privadas) debidamente probada su voluntad de desarrollo de actividades y propuestas para la mejora de los ODS, para captar fondos y ejecutarlos para el interés general y del planeta.

Que valga la pena el esfuerzo de las empresas y autónomos comprometidos con hacerlo mejor y tengan integrados los ODS.

Creemos que se debe potenciar y ayudar no sólo los asuntos y la implementación la Agenda de Desarrollo Sostenible, sino desde un punto de vista de la sostenibilidad de las empresas.

Formar, mentalizar y crear cultura de la sostenibilidad en toda la plantilla, partiendo de la implicación de la dirección.

Acceso a nuevos mercados. Negocios con grandes empresas. Oportunidades con el sector público. Adaptarse y adelantarse a políticas y normativas. Satisfacer a consumidores responsables. Marco global compartido.

Es imprescindible incentivar el desarrollo de la Agenda 2030 en las empresas a través de bonificaciones o acciones motivadoras, ya que, con el marco regulatorio actual en materia de sostenibilidad, que incorpora nuevas responsabilidades administrativas y de gestión, así como grava el uso de ciertos productos o servicios, la carga administrativa e impositiva, desincentiva el impulso de medidas para el desarrollo de la Agenda 2030 en las empresas, sobre todo en las pymes.

Promover modelos productos sostenibles, Igualdad de oportunidades, Gestión eficiente del agua y recurso naturales.

RETOS DE SOSTENIBILIDAD

1. Cambio climático: La medición de la huella de carbono es lo esencial, de ello deberá depender y hacer cumplir el plan de minimización de emisiones.
2. Desperdicio alimentario: Las empresas distribuidoras de alimentos deben mejorar sus almacenes para desperdiciar menos alimentos.
3. Ciudades resilientes: En Canarias se está produciendo un colapso automovilístico, derivado de la ciudadanía que no utiliza el transporte público y de las empresas. Se debe implementar mejoras en los transportes públicos, o sinergias entre empresas para los traslados de sus profesionales. Aterrizar a la realidad empresarial la Agenda. Una batería de indicadores claros puede ser un camino. Más formaciones específicas, pero que no expliquen los conceptos teóricos si no la implementación real y efectiva.

Que los ODS supongan de manera real y efectiva una reducción de impuestos y no un aumento de los mismos a la hora de aplicarlos.

Los relacionados con el medio ambiente, cambio climático y empleo digno.

Desarrollar marcos regulatorios relacionados con los ODS adaptados a los contextos insulares y específicamente sectoriales.

Involucrar a todos los actores y departamentos de la empresa. Concienciar de la influencia que tiene en el negocio. Consolidar un equipo humano especializado.

Apostar por medidas que propicien el cumplimiento de la circularidad en la producción.

MEDIDAS DE IMPULSO NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LA AGENDA 2030 DESDE LAS EMPRESAS

Las medidas de impulso necesarias para el desarrollo de la Agenda 2030 según las respuestas dadas por las empresas serían:

MEDIDAS DE IMPULSO NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LA AGENDA 2030 DESDE LAS EMPRESAS

Incorporar los ODS en la estrategia de la compañía.

Más difusión y formación en su aplicación práctica. Pliegos de contratación que premien la aplicación de la agenda en sus baremos.

Prohibir o limitar el uso político de la Agenda por determinados partidos para desvincularlo de opciones políticas y así mejorar en credibilidad y reputación.

Seguir impulsando medidas de igualdad de oportunidades y de calidad del empleo.

Mayor implicación de las Entidades Públicas.

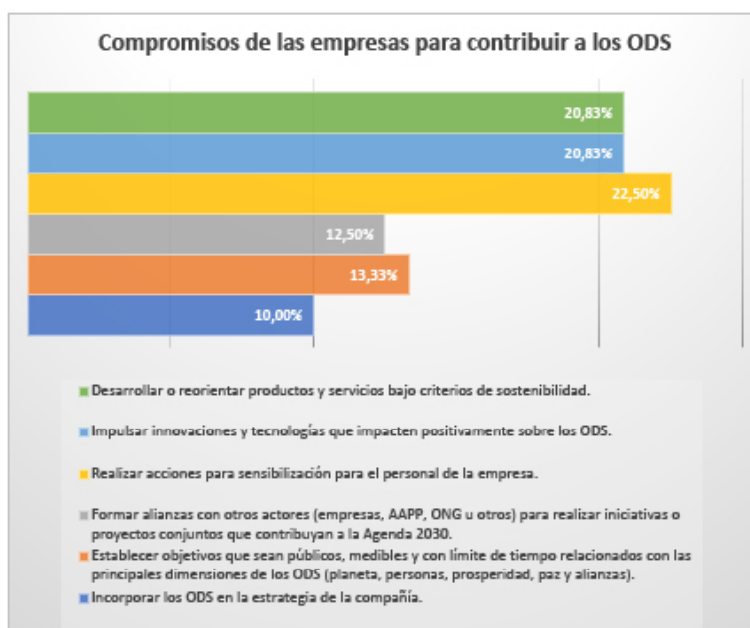
Presupuesto para la capacidad de inversión.

Apoyo económico y regulación de instituciones para la implantación.

COMPROMISOS DE LAS EMPRESAS PARA CONTRIBUIR A LOS ODS

Por último, se muestran los principales compromisos dispuestos a asumir por las empresas encuestadas en los próximos 3 años para contribuir a la Agenda 2030:

COMPROMISOS	%
Incorporar los ODS en la estrategia de la compañía.	10%
Establecer objetivos que sean públicos, medibles y con límite de tiempo relacionados con las principales dimensiones de los ODS (planeta, personas, prosperidad, paz y alianzas).	13%
Formar alianzas con otros actores (empresas, AAPP, ONG u otros) para realizar iniciativas o proyectos conjuntos que contribuyan a la Agenda 2030.	12,50%
Realizar acciones para sensibilización para el personal de la empresa.	22,50%
Impulsar innovaciones y tecnologías que impacten positivamente sobre los ODS.	20,83%
Desarrollar o reorientar productos y servicios bajo criterios de sostenibilidad.	20,83%



Los tres compromisos con porcentajes más altos que están dispuestos a asumir las empresas para contribuir a los ODS son los que se refieren a la realización de acciones para sensibilizar al personal de la empresa, el **impulso de innovaciones y tecnologías** y desarrollar productos o servicios bajo **criterios de sostenibilidad**.

En este sentido se observa que los compromisos más valorados son también los más concretos y asumibles por el segmento de pymes y autónomos, mientras que los que obtienen menor puntuación son compromisos de largo alcance y más viables para las grandes empresas y grupos: formar alianzas con otros actores, establecer objetivos relacionados con las principales dimensiones de los ODS e incorporar los ODS en la estrategia de la compañía, compromisos más complejos o abstractos para las pequeñas empresas mientras tienen un mayor interés para medianas o grandes empresas.

V.

—

CONCLUSIONES

5.1. Nivel de Conocimiento de la Agenda 2030 y de la Agenda Canaria de Desarrollo sostenible

5.2. Nivel implantación de la Agenda 2030 en las empresas

5.3. Barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de la Agenda 2030 en las empresas

V.

CONCLUSIONES

En este apartado final se recogen las principales conclusiones obtenidas del I barómetro anual de las tendencias de ODS de las empresas canarias creado a iniciativa de la CCE que se presentan con arreglo a la estructura de los ámbitos o dimensiones de análisis que han sido consideradas en el marco de indicadores diseñado al efecto.

5.1. Nivel de Conocimiento de la Agenda 2030 y de la Agenda Canaria de Desarrollo sostenible

- ▶ La mayoría de las empresas canarias declaran que conocen la **Agenda 2030** (más del 90%), si bien este conocimiento resulta profundo y exhaustivo tan solo en un 30% de los casos y moderado en un 42%. No obstante, tan solo el 5% afirma no conocer la Agenda 2030 y los ODS.
- ▶ Este nivel de conocimiento se reduce en el caso de la **Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible**, lo que se puede deber a su reciente aprobación, pero también pone de relieve la necesidad de promover desde la administración y las organizaciones empresariales un mayor número de acciones de difusión de información y sensibilización como documento estratégico, y contribuir a posicionar a Canarias como un referente de sostenibilidad social, económica y ambiental.
- ▶ El nivel de conocimiento de la Agenda 2030 es mayor entre los equipos de **dirección de las empresas y los mandos intermedios**, mientras que se reduce considerablemente en el resto de la plantilla. Este resultado es coherente con el nivel de participación de los segmentos de trabajadores de la plantilla de una empresa en el desarrollo de la Agenda 2030 y los ODS que puede establecerse de la siguiente manera: la dirección y mandos son los segmentos que realizan el proceso de diseño y formulación de la estrategia y medidas, mientras que toda la plantilla interviene en el desarrollo, tanto del compromiso corporativo con los ODS, como del plan de acción establecido para alinear la empresa con la consecución de la Agenda 2030.

En este sentido, se debe apuntar que, si bien la dirección de las empresas tiene la mayor responsabilidad en el diseño de la estrategia de implementación de la agenda

de desarrollo sostenible con la estrategia empresarial, su implantación efectiva pasa también por el compromiso de toda la plantilla, por lo que se debe impulsar acciones de sensibilización formación y capacitación de todo el personal de las empresas canarias.

- ▶ Las empresas consultadas destacan como principales ventajas de la implementación de la Agenda 2030 la **mejora de sus prácticas de sostenibilidad ambiental social y económica, el impacto positivo en la reputación confianza y posicionamiento ético de las empresas**, así como el fortalecimiento del compromiso con los grupos de interés y stakeholders de la empresa. Las empresas también destacan, aunque en menor medida, el impacto positivo que supone la mejora competitiva de las empresas al permitir identificar oportunidades de negocio anticiparse a normativas incipientemente más restrictivas y abrirse a nuevos mercados.
- ▶ En definitiva, podemos decir que las empresas canarias tienen un **elevado nivel de concienciación y compromiso con la Agenda 2030**, lo que se puede traducir en un conocimiento y comprensión claros de los ODS y un compromiso real de la dirección y de los mandos.

Sin embargo, se aprecian diferencias en este nivel de concienciación y compromiso entre las plantillas de las empresas respecto a los mandos y equipo de dirección, así como entre los sectores siendo este compromiso mayor en los sectores que conscientes de su mayor impacto medioambiental, toman medidas para mitigarlo.

5.2. Nivel implantación de la Agenda 2030 en las empresas

- ▶ Una mayoría de las empresas **consultadas tienen localizados los ODS vinculados a la actividad** de su empresa ya sea de manera exhaustiva o parcial.
- ▶ Para la identificación de los ODS la mayoría de las empresas han **realizado consulta de guías** o documentación de referencia y ha realizado acciones de sensibilización y formación.
- ▶ Sin embargo, el **nivel de avance es menor en la realización de diagnósticos** de la empresa ambientales sociales y económicos alineados con los ODS o en la incorporación de una estrategia de sostenibilidad específica y un plan de acción vinculado a los ODS.
- ▶ En cuanto al posicionamiento de las empresa varia de forma significativa **según sectores y tamaño**, de modo que las empresas que forman parte o están más relacionadas con el sector medioambiental (gestión de residuos tratamiento y gestión de aguas, energías limpias, etc.) presentan un grado de implantación elevado y las empresas de otros sectores que forman parte de grupos internacionales en el sector turístico comercial, etc., mientras que la mayoría de las pymes y autónomos de sectores más tradicionales presentan un grado de implementación incipiente o bajo todavía.

En este sentido, podemos decir que el **nivel medio de implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias es intermedio en un segmento de sectores y empresas** que tienen un conocimiento más profundo de los ODS, han integrado algunos de los

objetivos en su estrategia, han definido un plan de acción y están realizando acciones concretas y en un **reducido número de empresas el nivel llega a ser excelente**, ya que estas empresas llegan a ser líderes en materia de sostenibilidad, miden sus resultados y son transparentes en la comunicación de sus avances por lo que podemos decir que están contribuyendo de forma significativa a la implementación de los ODS.

Mientras que en otros segmentos; en particular, de **micropymes y autónomos** que generalmente cuenta con menos recursos, el **nivel de implantación es todavía básico o más incipiente**: las empresas tienen un conocimiento superficial de los ODS pero todavía no han avanzado en la integración de ellos en su estrategia ni han tomado medidas concretas para contribuir a ellos, por lo que podemos decir que queda un amplio recorrido de desarrollo en el sector empresarial para avanzar en un nivel más efectivo de compromiso e integración de los ODS en la estrategia en la implementación de acciones y en la evaluación de los resultados

Los ODS más trabajados por las empresas canarias son:

- ▶ ODS 8: Fomentar el **crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible**, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.
- ▶ ODS 03. Garantizar una **vida saludable y promover el bienestar para todos** y para todas las edades.
- ▶ ODS04. Garantizar una **educación de calidad inclusiva y equitativa**, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
- ▶ ODS 13. Tomar medidas urgentes para **combatir el cambio climático** y sus efectos (tomando nota de los acuerdos adoptados en el foro de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).
- ▶ ODS 12: **Producción y consumo responsables.**

Los ODS menos trabajados son:

- ▶ ODS 1: Fin de la pobreza
- ▶ ODS 2: Hambre cero
- ▶ ODS 6: Agua limpia y saneamiento
- ▶ ODS 10: Reducción de las desigualdades
- ▶ ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

En este sentido, este estudio refleja que las empresas canarias están cada vez más concienciadas con el **desarrollo económico y la creación de empleo, la reducción de las desigualdades y la protección del medio ambiente** y con promover una **educación de calidad inclusiva y equitativa y la igualdad de oportunidades** permanentes para todos.

Así se manifiesta también en los resultados obtenidos en las acciones que están llevando a cabo las empresas canarias por ejes de actuación de manera que en el **eje de personas y la sostenibi-**

lidad social la mayoría de las empresas dispone de una declaración explícita de los compromisos éticos de la empresa.

El avance en materia de compromiso y actuación de las empresas canarias en las **políticas de igualdad es muy notable** en la medida en que una inmensa mayoría disponen de una política de conciliación de la vida laboral y personal y han puesto en marcha medidas y protocolos para la prevención y protección del acoso laboral.

En el **eje de sostenibilidad ambiental** se aprecian significativas diferencias entre las diferentes dimensiones o factores de análisis, en este sentido, destaca un nivel de avance significativo en el recurso a **proveedores locales**, implantación de sistemas de **clasificación de residuos** generados con separación selectiva o el uso de los recursos utilizados de papelería que poseen certificado o **etiquetado sostenible**.

Sin embargo, en otras medidas de sostenibilidad ambiental la realidad empresarial todavía tiene un margen de recorrido y mejora importante como es el caso del porcentaje de consumo total de **energía que proviene de energías renovables que es todavía residual** o la medición de la huella de carbono empresarial de la actividad empresarial que no se realiza en la mayoría de las empresas.

Tampoco es todavía mayoritaria la disposición de **certificaciones ambientales**, aunque sí se debe destacar la mejora que se ha producido en los últimos años ya que cerca del 40% ya disponen de alguna de las certificaciones ambientales de referencia.

Por lo que se refiere al **eje de prosperidad o sostenibilidad económica y tecnológica** es importante destacar algunos resultados muy positivos como el porcentaje de gasto que destinan las empresas a **acciones de digitalización o innovación** alineadas con la sostenibilidad, cerca del 30% el creciente control de proveedores en relación con sus aspectos sociales y ambientales y la mayoría de empresas que manifiesta que entre el 80 y 100% de la plantilla están cubiertos por convenio colectivo y disponen de una política de no discriminación en la contratación a nivel social y de igualdad de oportunidades.

Por el contrario, y como factores mejorables señalar el porcentaje todavía minoritario de productos comercializados por las empresas canarias que disponen de certificaciones ambientales de calidad Comercio Justo u otras **certificaciones sostenibles**.

5.3. Barreras y factores restrictivos que están incidiendo en la implantación de la Agenda 2030 en las empresas

Entre las principales causas o barreras para una implantación más efectiva de la Agenda 2030 las empresas apuntan **factores normativos** en cuanto a límites a la implantación ligados a la regularización, la falta de un marco regulatorio estable que favorezca las inversiones a largo plazo que tienen que desarrollar las empresas y que requiere el modelo de desarrollo sostenible y economía circular.

Por otra parte, también se aduce como factor restrictivo el **déficit de implantación de prácticas de reciclaje y circularidad en la propia sociedad** que limita al alcance de las medidas en el ámbito empresarial, la **insuficiente concienciación social** e implantación en la sociedad y consumidores del aumento de costes que implica la implantación de los objetivos de desarrollo sostenible por parte de las empresas.

En este sentido, se apunta la necesidad de impulsar un mayor esfuerzo coordinado con las administraciones del sector público y los agentes de apoyo al desarrollo sostenible por parte de las empresas en la labor de sensibilización en este ámbito para avanzar de manera más efectiva.

En definitiva, todos los factores analizados en el presente barómetro reflejan que las empresas canarias están cada vez más concienciadas con la Agenda 2030 y que están empezando a implementar acciones para contribuir a su consecución. Sin embargo, todavía existe un margen de mejora en algunos ámbitos, como la integración en la estrategia empresarial, los recursos y financiación de apoyo específicos, la medición y seguimiento de su impacto en el logro de los ODS, etc.

Para avanzar en la implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias, es necesario que se sigan impulsando **iniciativas que fomenten el conocimiento y la sensibilización sobre los ODS**, así como la implementación de acciones concretas en materia de sostenibilidad.

A continuación, se presentan algunas **propuestas y medidas** que pueden ayudar a alcanzar este objetivo:

Para las empresas:

- ▶ **Concienciación y compromiso de la alta dirección:** La alta dirección de la empresa debe comprender la importancia de los ODS y comprometerse a integrarlos en la estrategia de la empresa. Esto implica la asignación de recursos y la definición de objetivos claros relacionados con los ODS.
- ▶ **Conocimiento y sensibilización:** Las empresas deben conocer en profundidad los ODS y su importancia para el desarrollo sostenible en sus tres vertientes: económica, social y medioambiental. Para ello, pueden participar en cursos, talleres y otras actividades de formación y sensibilización.
- ▶ **Integración en la estrategia empresarial:** Los ODS deben estar integrados en la estrategia y los objetivos de la empresa. Esto significa que la empresa debe comprometerse a contribuir a los ODS en todos sus ámbitos de actuación.
- ▶ **Implementación de acciones:** Las empresas deben implementar acciones concretas para contribuir a los ODS. Estas acciones pueden ser de diversa índole, desde la reducción del impacto ambiental hasta la promoción de la salud en la empresa o la igualdad de género.
- ▶ **Medición y seguimiento:** Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el progreso hacia los objetivos de los ODS. Realizar un seguimiento regular y transparente de los avances y resultados.

- ▶ **Formación y sensibilización:** Capacitar a los empleados sobre los ODS y fomentar una cultura de sostenibilidad dentro de la empresa. La concienciación y el compromiso de los empleados son fundamentales para el éxito de la implantación.
- ▶ **Colaboración y alianzas:** Fomentar la colaboración con otras empresas, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas y el gobierno local para abordar los desafíos relacionados con los ODS de manera conjunta.
- ▶ **Comunicación transparente:** Comunicar de manera transparente los esfuerzos de la empresa en relación con los ODS a los stakeholders, incluyendo clientes, proveedores, inversores y la comunidad en general. La transparencia es clave para generar confianza.
- ▶ **Innovación y desarrollo sostenible:** Fomentar la innovación y la inversión en tecnologías y prácticas sostenibles que contribuyan a alcanzar los ODS. Esto puede incluir la adopción de energías renovables, la gestión sostenible de recursos y la reducción de residuos.
- ▶ **Evaluación externa y certificaciones:** Considerar la posibilidad de someterse a evaluaciones externas y obtener certificaciones relacionadas con la sostenibilidad y los ODS, como la certificación ISO 14001.
- ▶ **Adaptación a las circunstancias locales:** Es importante adaptar la estrategia a las características y necesidades específicas de nuestro archipiélago como la protección del entorno natural y la promoción del turismo sostenible.

Para las administraciones públicas:

- ▶ **Promoción de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible.** Para ello, pueden ofrecer ayudas, subvenciones y otros incentivos a las empresas que implementen acciones en materia de sostenibilidad.
- ▶ **Apoyo a la formación y sensibilización:** Las administraciones públicas deben apoyar la formación y sensibilización sobre los ODS entre las empresas. Para ello, pueden financiar cursos, talleres y otras actividades de formación.
- ▶ **Creación de un marco normativo favorable:** Las administraciones públicas deben crear un marco normativo favorable a la implementación de la Agenda 2030 por parte de las empresas. Esto puede incluir la adopción de leyes y reglamentos que promuevan la sostenibilidad.

Para la sociedad civil:

- ▶ **Sensibilización y movilización:** La sociedad civil debe sensibilizar a la población sobre la importancia de la Agenda 2030 y movilizar a las empresas para que implementen acciones en materia de sostenibilidad.
- ▶ **Colaboración con las empresas:** La sociedad civil puede colaborar con las empresas para desarrollar e implementar acciones en materia de sostenibilidad.

La implementación de la Agenda 2030 en las empresas canarias es un reto importante, pero también una oportunidad para que las empresas contribuyan a crear un mundo más justo y sostenible.

La implantación de la Agenda 2030 en las empresas canarias puede contribuir al desarrollo sostenible de la región, al mismo tiempo que mejora la reputación de las empresas y su capacidad para atraer inversores y clientes conscientes del valor de la sostenibilidad. Además, puede tener un impacto positivo en la comunidad local y en la preservación del entorno natural de las Islas Canarias.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CSOE CEPYME



Financiado por:

Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo