

Guía de Sostenibilidad

en CEEIS y entidades de la iniciativa social



Este proyecto se realiza, con base en la Resolución de subvenciones a las actividades de promoción de trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos



Guía de Sostenibilidad en CEEIS y entidades de la iniciativa social

ISBN: 978-84-126769-3-8

Autores:



*Angélica Gutiérrez González
Raúl Olmedo Marín
José Martín Álvarez*

Edición:



Este proyecto se realizó, con base en la Resolución de subvenciones a las actividades de promoción de trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas par sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1:	7
Principios del Pacto Mundial	7
El Pacto Mundial de las Naciones Unidas.....	8
La Agenda 2030	13
Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	16
Indicadores de los ODS.....	19
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	21
CAPÍTULO 2	23
Sostenibilidad Económica	23
La sostenibilidad económica de CEEIS y ONG'Ss.....	24
Modelos de Financiación para CEEIS y Organizaciones de Acción Social	26
Gestión Eficiente de Recursos en CEEIS y Organizaciones de Acción Social	27
ODS involucrados en la sostenibilidad económica en CEEIS y Organizaciones de Acción Social	29
CAPÍTULO 3	31
Sostenibilidad Medioambiental	31
Sostenibilidad medioambiental	32
Sistema de Gestión Ambiental (SGA).....	34
CAPÍTULO 4	39
Sostenibilidad Social	39
Sostenibilidad social.....	40
Las condiciones laborales	43
La gestión de la diversidad	44
La igualdad de género	46
Impulsar la sostenibilidad social en CEEIS y organizaciones del Tercer Sector	48
CAPÍTULO 5	49
Agentes del Cambio	49
Agentes del Cambio	50
Fase 1: Sentando las Bases.....	52
Fase 2: Diagnóstico del CEEI u organización de acción social	53
Fase 3: Definición del Plan de Cambio para la Sostenibilidad	55
Fase 4: Implementación y Seguimiento.....	57

Bienvenidos a la guía para la transformación de Centros Especiales de Empleo de Inserción Social (CEEIS) y entidades asociadas de AECEMCO en Agentes del Cambio. Esta guía se enmarca en un proyecto titulado Agentes del cambio y financiado por el ministerio de trabajo y economía social.

Se centra en la transformación de Centros Especiales de Empleo de Inserción Social (CEEIS) y entidades asociadas de AECEMCO en Agentes del Cambio, adoptando prácticas sostenibles alineadas con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A lo largo de estas páginas, se explorarán los pilares fundamentales de la sostenibilidad económica, medioambiental y social, identificando estrategias innovadoras para aplicar estos principios en el contexto del tercer sector.

Como temas destacados veremos los principios del Pacto Mundial y su aplicación a entidades del tercer sector. Hablaremos de sostenibilidad económica y modelos y prácticas para lograrla. También habrá un módulo específico sobre sostenibilidad medioambiental, la gestión responsable de los recursos y la reducción de impactos negativos. Encontraréis un capítulo sobre sostenibilidad social y estrategias específicas para promover la inclusión social y la responsabilidad en entidades del tercer sector. Cierra la guía un capítulo sobre agentes del cambio, una capacitación específica para convertirse en un líder proactivo en la adopción de los principios del Pacto mundial.



Los objetivos de esta guía son:

- Familiarizar a las personas lectoras con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, centrándose en su aplicación práctica para entidades del tercer sector.
- Evaluar y comprender los modelos y prácticas de sostenibilidad económica aplicables a Centros Especiales de Empleo de Inserción Social (CEEIS) y entidades de AECEMCO.
- Identificar y discutir estrategias efectivas para promover la sostenibilidad medioambiental en el contexto de las organizaciones del tercer sector.
- Fomentar la integración de prácticas de responsabilidad social en las actividades cotidianas de las entidades, destacando su impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente.
- Mejorar las habilidades de comunicación y difusión de información relacionadas con la sostenibilidad, permitiendo que las entidades comuniquen eficazmente sus iniciativas y logros.
- Capacitar a las personas lectoras para convertirse en agentes activos del cambio dentro de sus organizaciones, liderando e implementando prácticas sostenibles y promoviendo la adopción de los Principios del Pacto Mundial.
- Facilitar el establecimiento de colaboraciones sostenibles entre entidades del tercer sector, compartiendo buenas prácticas y colaborando para abordar desafíos comunes en la sostenibilidad.
- Desarrollar habilidades para medir y evaluar el impacto social de las actividades y programas implementados, destacando la importancia de la sostenibilidad social en el tercer sector.
- Guiar a las personas lectoras en la creación de planes de acción sostenible adaptados a las necesidades específicas de sus organizaciones, promoviendo la implementación efectiva de prácticas sostenibles.
- Inspirar un compromiso continuo con los principios del Pacto Mundial y la sostenibilidad, alentando a las personas lectoras a mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas y a seguir mejorando sus enfoques sostenibles.

CAPÍTULO 1:

Principios del Pacto Mundial

Este capítulo tiene como objetivo conocer qué es el Pacto Mundial de la ONU y sus 10 principios distribuidos en cuatro bloques:

- derechos humanos
- normas laborales
- medio ambiente
- lucha contra la corrupción



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de la ONU es la iniciativa de Naciones Unidas que lidera la sostenibilidad empresarial en El Mundo. Se trata de un llamamiento transformador para empresas de todos los sectores y todos los tamaños, entidades públicas y organizaciones no lucrativas para cumplir dos mandatos de Naciones Unidas:

- El primero es guiar a los grupos de interés para alinear sus estrategias de sostenibilidad con los 10 principios del Pacto Mundial
- El segundo mandato consiste en contribuir a la consecución de la agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

El Pacto Mundial de la ONU cuenta con una oficina global desde donde se definen las directrices y líneas estratégicas del trabajo en materia de sostenibilidad. Para trasladar este trabajo a cada país la iniciativa se articula en diferentes redes locales repartidas por todo el mundo.

Cada red local tiene la misión de ayudar a los grupos de interés de cada país a fomentar e impulsar el compromiso con la sostenibilidad a través de actividades de formación, creación de contenidos, generación de espacios de networking, impulso de alianzas y otras acciones que guíen y ayuden a los grupos de interés en su camino hacia la sostenibilidad.

Las organizaciones que se adhieren al Pacto Mundial de la ONU adquieren dos compromisos:

- En primer lugar, la renovación anual del compromiso con la iniciativa y sus 10 principios en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción
- En segundo lugar, el reporte anual de las medidas implementadas y los resultados alcanzados por las organizaciones en materia de sostenibilidad, a través de un cuestionario con más de 50 preguntas

El objetivo principal del Pacto Mundial es movilizar a las empresas y otras organizaciones en la adhesión a diez principios fundamentales en áreas clave, basados en acuerdos y convenciones internacionales existentes.

Los diez principios del Pacto Mundial son los siguientes:

Derechos humanos

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2:

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Normas laborales

Principio 3:

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 5:

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 4:

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

Principio 6:

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

Medioambiente

Principio 7:

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

Principio 9:

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Principio 8

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

Anticorrupción

Principio 10:

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Estos principios están divididos en cuatro temáticas:



Derechos Humanos



Normal Laborales



Medio Ambiente



Lucha contra la
corrupción

Estas cuatro temáticas engloban las principales medidas y acciones a considerar por las organizaciones independientemente de su tamaño para lograr ser más sostenibles al integrar los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU en sus estrategias. Las empresas no solo cumplen con sus responsabilidades básicas en relación con las personas y el planeta, sino que también sientan las bases para el éxito a largo plazo.

Comenzamos con el bloque de Derechos Humanos, la primera temática del Pacto Mundial de la ONU conecta a las organizaciones con el trabajo en materia de Derechos Humanos a través de 2 principios

- El primero está enfocado en el apoyo y respeto de los derechos humanos tanto dentro de la organización como en todo su ámbito de influencia
- El segundo principio establece la importancia de que las organizaciones se aseguren de no participar en ninguna situación que pueda suponer una vulneración en los derechos humanos.

Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), a finales de 2020, había más de 82 millones de personas desplazadas forzosamente en todo el mundo, incluidos refugiados y desplazados internos. Es por esto por lo que abordar los derechos humanos en el Pacto Mundial es fundamental por varias razones:

- Las empresas y organizaciones tienen un impacto significativo en la sociedad debido a sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones con diversas partes interesadas. La incorporación de los derechos humanos en la agenda empresarial es esencial para garantizar que las prácticas comerciales respeten y promuevan los derechos fundamentales de las personas.
- La promoción de los derechos humanos está estrechamente vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Integrar los derechos humanos en las prácticas empresariales contribuye a objetivos como la erradicación de la pobreza, la igualdad de género, la salud y el bienestar, y la paz y la justicia.
- Las empresas pueden, sin querer, contribuir a violaciones de derechos humanos a través de sus actividades comerciales. Esto puede ocurrir en las cadenas de suministro, en las comunidades locales donde operan o incluso entre sus propios empleados. El Pacto Mundial busca que las empresas reconozcan estos riesgos y tomen medidas para prevenir y abordar cualquier impacto negativo.

En cuanto al bloque correspondiente a las normas laborales, el Pacto Mundial de la ONU establece cuatro principios enfocados en:

- La libertad de afiliación y negociación colectiva
- La eliminación del trabajo forzoso
- La erradicación del trabajo infantil
- La abolición de cualquier práctica de discriminación en el entorno de trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2016 había aproximadamente 152 millones de niños en situación de trabajo infantil en el mundo. Además, en el mismo año, se estima que alrededor de 25 millones de personas en el planeta estaban en situación de trabajo forzado.

Estos principios contribuyen a la construcción de entornos y condiciones de trabajo respetuosas que fomenten el bienestar de los empleados y empleadas de las empresas y garanticen un entorno laboral adecuado.

Respecto al bloque de medio ambiente encontramos 3 principios enfocados respectivamente en:

- la prevención de daños al entorno
- el impulso de iniciativas y actividades que promueven una mayor responsabilidad medioambiental por parte de las empresas y
- el desarrollo de tecnologías y procesos respetuosos con el medio ambiente

Estos principios brindan a las organizaciones las directrices para impulsar un desarrollo de actividades económicas alineados con la conservación protección y recuperación del entorno además fomentan la responsabilidad ambiental de las empresas la reducción de impactos y la gestión eficiente de los recursos.

En 2019, se observó por parte de varias universidades latinoamericanas un aumento dramático en los incendios forestales en Brasil, parte de la Amazonia. La deforestación y la quema de tierras para la agricultura a menudo contribuyen a estos eventos. La sequía puede afectar diferentes partes del mundo, y algunas regiones son más propensas a experimentar condiciones de sequía debido a factores climáticos y geográficos. El cambio climático ha sido asociado con patrones climáticos extremos, incluidos períodos de sequía más prolongados y severos en algunas regiones. El aumento de las temperaturas globales puede contribuir a la evaporación del agua y reducir la disponibilidad de recursos hídricos.

Finalmente, el bloque sobre lucha contra la corrupción se engloba en el principio 10 a través de este principio el Pacto Mundial de la ONU busca guiar a las empresas para la construcción de mecanismos internos que garanticen el cumplimiento de los diferentes Marcos normativos nacionales e internacionales que rigen el desarrollo de su actividad impulsando una actuación ética transparente e íntegra en todos los niveles de gestión de la organización. La corrupción es un fenómeno complejo y generalmente subestimado, ya que muchas prácticas corruptas ocurren en secreto. Sin embargo, varias organizaciones internacionales realizan evaluaciones periódicas para medir la corrupción a nivel mundial. Un indicador comúnmente utilizado es el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC), publicado anualmente por Transparencia Internacional. El IPC clasifica a los países según la percepción de corrupción en el sector público. Los países se evalúan en una escala de 0 a 100, donde 0 indica una alta percepción de corrupción y 100 una percepción baja. Según el IPC de 2021 de Transparencia Internacional, Dinamarca, Nueva Zelanda y Finlandia fueron clasificados como los países con la percepción más baja de corrupción, mientras que Somalia, Sudán del Sur y Siria fueron clasificados como los países con la percepción más alta de corrupción. Es en la web de Pacto Mundial España donde podréis encontrar toda la información sobre la iniciativa, con casi 70 redes locales en el mundo. La red española, creada en 2004, cuenta con más de 1650 participantes, entre gobiernos asociaciones, empresas, sociedad civil, entre otros.

En la parte de comunicación tienen colgados muchos documentos que están disponibles siempre que se cite la fuente. Estos documentos incluyen desde políticas de responsabilidad social, políticas de medio ambiente o códigos de conducta de proveedores. Desde este espacio se promueven alianzas, formación específica en materia de sostenibilidad, visibilidad, networking para las alianzas estratégicas y el trabajo colaborativo e informes de progreso.

Para unirse a la iniciativa tienes que ser o bien una empresa o bien una entidad social y el único requisito es tener al menos 10 personas en plantilla. Con una contribución económica obligatoria que va entre los 300€ a los 2000€ anuales.

El proceso de adhesión se realiza de forma online y comporta 4 pasos:

1. Preparar la carta de adhesión, hay disponible un modelo para descarga, que debe ser completada y firmada por el máximo responsable de la organización.
2. Documento de registro, debéis acreditar que estáis debidamente registrados, bien con los estatutos o el CIF, este documento irá adjunto.
3. Una vez que tengas los documentos hay que completar un formulario online.
4. Recibirás una factura para gestionar el pago de tu cuota anual, una vez que se confirme el acceso accederás a los servicios del Pacto Mundial

Para terminar de comprender qué es el Pacto Mundial y cuáles son sus implicaciones es imprescindible seguir avanzando en conceptos y el próximo paso es hablar de la Agenda 2030, los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible, el papel de los diferentes actores y recursos disponibles sobre estas iniciativas de la ONU.

La Agenda 2030

Vamos a empezar con una introducción a la Agenda 2030 para conocer sus por qué, de donde viene y cuáles son sus antecedentes inmediatos, pero para contextualizar bien esta cuestión es importante resaltar los retos que tenemos por delante como civilización. Seguramente si analizamos con mayor profundidad encontraríamos muchos más...

El primero de ellos es el agotamiento de los recursos naturales. Se estima que en 2050 la población mundial llegará a 9600 millones de personas y teniendo en cuenta cómo estamos usando los recursos naturales del planeta no tenemos recursos para tantas personas es decir tenemos que optimizar y tenemos que ser más eficientes en el consumo de nuestros recursos. En segundo lugar, el hambre: una de cada 9 personas en el Mundo está subalimentada estos son datos previos a la pandemia de COVID-19. Seguramente tras esta crisis sanitaria tan grave, con toda seguridad los datos son incluso peores ahora. En cuanto a cambio climático, todos y todas estamos de acuerdo que tenemos un reto muy muy importante y es el de reducir las emisiones de CO² ha habido un aumento de emisiones mundiales de CO² casi un 50% desde 1990, lo que ha generado una alarma a nivel internacional y que empiecen a buscarse soluciones para no reducir la habitabilidad del planeta. Muy relacionado con este reto está la contaminación de ciudades. En la actualidad, el 90% de los habitantes de las ciudades respire aire contaminado por la polución. Otro dato relevante es que ya no hay ningún lugar en el planeta en el que el agua de lluvia sea potable. Y entrando en otra dimensión más social, por supuesto, todos los países del mundo tenemos un reto con respecto a la igualdad de género a nivel global la brecha salarial de género se sitúa alrededor del 23% aún no existe una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en ningún país del mundo. Y, por último, algo que parece más de otros siglos que es la explotación infantil. En 2021 existen en el Mundo 160 millones de niños y niñas trabajadores. Este dato es preocupante no sólo por la cifra sino por la trayectoria. Si retrocedemos 6 años, al año 2015 este dato era menor, entonces eran 150 millones. La explotación infantil por lo tanto se ha incluso aumentado, hemos empeorado en este dato con el transcurso de sólo 6 años.

En septiembre de 2000 los líderes mundiales se reunieron en la sede de las Naciones Unidas con el fin de reducir la pobreza y mejorar las condiciones de vida de la gente. Fue la llamada “Cumbre del Milenio”, en la cual se aprobó la llamada Declaración del Milenio. En esta reunión se establecieron los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Esta alianza internacional encaminada a reducir la pobreza extrema estableció una serie de metas que se debían cumplir a fecha 2015. Los conocidos como ODM fueron:

- Erradicar la pobreza extrema
- Educación básica para todos
- Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres
- Reducir la mortalidad infantil
- Mejorar la salud en la maternidad
- Avanzar en la lucha contra el VIH y otras enfermedades
- Asegurar un medio ambiente sano y seguro
- Lograr una sociedad global para el desarrollo

Con dos macroobjetivos clave, la reducción de la pobreza y mejorar las condiciones de vida de las personas en el planeta, el punto de partida de los ODS fue la Reunión Plenaria de Alto Nivel de la Asamblea General de la ONU, realizada en 2010 con el fin de examinar los logros obtenidos por los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En ese encuentro se vio la necesidad de crear un conjunto de objetivos relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos del mundo después de 2015.

Posteriormente, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (RIO+20) celebrada en Río de Janeiro en 2012, se dio inicio al proceso intergubernamental para definir los nuevos ODS. Para este fin se propuso crear un “Grupo de trabajo de composición abierta” encargado de formular los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En septiembre de 2014, durante la Asamblea General de Naciones Unidas, el Grupo De Trabajo de Composición Abierta presenta su informe con una propuesta para los ODS. Esta propuesta establecía que los objetivos debían:

- Abordar e incorporar de forma equilibrada las tres dimensiones del desarrollo sostenible (económica, social y ambiental).
- Fundarse en los compromisos asumidos con anterioridad y contribuir a la plena aplicación de los resultados de todas las cumbres más importantes del campo económico, social y ambiental.
- Estar orientados a la acción, ser concisos y de fácil comunicación, limitados en su número, con aspiraciones, globales en naturaleza y de aplicación universal para todos los países.

El 25 de septiembre de 2015 se lanza una hoja de ruta con un periodo de 15 años esta hoja de ruta se aprueba en enero de 2016 y tiene como fecha de cumplimiento 2030. Dos principales características de esta agenda 2030 y de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- En primer lugar, Naciones Unidas hace un llamamiento a todos los países del mundo para contribuir a esta hoja de ruta. Esto es así porque en todos los países compartimos las mismas problemáticas y muchos de los retos son civilizatorios. Por lo tanto, tiene sentido que si todos los países tenemos estos retos todos los países también estemos llamados a contribuir a esta hoja de ruta.
- La segunda gran característica es que en Naciones Unidas también tiene en cuenta a todos los actores a nivel internacional para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. No son solo los gobiernos los que tienen que contribuir a este marco de Naciones Unidas por supuesto los gobiernos tienen un papel muy importante al igual que otras Administraciones Públicas como administraciones regionales, nacionales, locales etcétera. También muy importante el papel de la sociedad civil organizaciones empresariales sindicato o organizaciones y ánimo de lucro etcétera, y muy importante también el papel del sector empresarial para contribuir a la agenda 2030.

El documento final contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas, y fue aprobado formalmente por los líderes mundiales durante la Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda para el desarrollo posterior a 2015 que se celebró en la ciudad de Nueva York entre los días 25 y el 27 de septiembre de 2015. En el año 2015 hubo grandes acontecimientos que contribuyeron de manera decidida al establecimiento de la Agenda 2030:

- La conferencia de Addis Abeba, donde se aprobó el Plan de Acción de Addis Abeba de Financiación para el Desarrollo, con el fin de destinar durante los siguientes 15 años los recursos económicos que necesitaba la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.
- La cumbre de las naciones unidas sobre el desarrollo sostenible. En esta cumbre 193 líderes mundiales se comprometieron a Cumplir con 17 objetivos tendentes a terminar con la pobreza extrema, reducir la desigualdad y la injusticia y revertir el cambio climático.
- En la conferencia de París sobre el Clima, se firmó el primer acuerdo vinculante para frenar el cambio climático. El acuerdo establece un plan de acción mundial que puso límite al

calentamiento global por debajo de los 2 grados condición indispensable para cumplir con la agenda 2030.

- UNICEF señala los 5 cambios más significativos que introducen los ODS en la agenda de desarrollo de los próximos años

1. Sostenibilidad. La nueva hoja de ruta pone en el centro una cuestión que había permanecido en un segundo plano en los últimos 15 años: el modelo actual es insostenible. Si queremos garantizar la vida y los derechos de las personas y el planeta tierra, el modelo a seguir tiene que ser sostenible

2. Equidad. Los ODM se basaban en promedios nacionales y no contaban con la realidad de las comunidades más vulnerables y alejadas. Los ODS incluyen un enfoque en el que se tienen en cuenta más parámetros que reflejan mejor la realidad para poder trabajar con ella.

3. Universalidad. Mientras los ODM trabajaban las metas solo en los países en desarrollo, los ODS establecen que no se puede hablar de agenda de desarrollo si no se asume que todos los problemas están interconectados y hay que abordarlos desde todos los países

4. Compromiso. A diferencia de los ODM, los ODS comprometen por primera vez a todos los países del mundo. Esto significa, por ejemplo, que el Gobierno de España tendrá que aplicar la Agenda 2030 en sus políticas internas, lo que supone un cambio sustancial con respecto a los ODS.

5. Alcance. Frente a los 8 ODM, ahora tenemos 17 ODS con 169 metas a alcanzar. Aunque pueda parecer ambiciosa, la nueva Agenda no ha querido dejar de lado cuestiones que considera fundamentales como el empleo digno o el cambio climático.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por parte de la ONU responde a una serie de desafíos críticos que enfrenta la humanidad. Aquí os proporcionamos una descripción de algunos de estos retos, respaldados por datos y fuentes bibliográficas:

1. Cambio Climático:

- **Desafío:** El cambio climático es uno de los mayores desafíos para la humanidad, con impactos en la biodiversidad, eventos climáticos extremos y la seguridad alimentaria.
- **Datos:** Según el IPCC, las concentraciones de dióxido de carbono (CO₂), metano y óxidos de nitrógeno han aumentado a niveles sin precedentes en los últimos 800.000 años.
- **Fuente:** IPCC - Quinto Informe de Evaluación (AR5).

2. Agotamiento de Recursos Naturales:

- **Desafío:** El uso insostenible de recursos naturales, como la deforestación y la sobreexplotación de suelos y agua, amenaza la capacidad de la Tierra para mantener la vida.
- **Datos:** Según la Evaluación de los Recursos Mundiales del PNUMA, aproximadamente el 60% de los servicios de los ecosistemas se degradaron entre 1970 y 2000 debido a la actividad humana.
- **Fuente:** Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

3. Hambre y Seguridad Alimentaria:

- **Desafío:** A pesar de los avances, el hambre persiste en diversas regiones del mundo, exacerbado por factores como conflictos, cambio climático y desigualdad.
- **Datos:** Según la FAO, en 2020, alrededor de 768 millones de personas en el mundo padecían hambre, y la pandemia de COVID-19 agravó aún más la inseguridad alimentaria.
- **Fuente:** Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).

4. Contaminación de las Ciudades:

- **Desafío:** La contaminación del aire y del agua en entornos urbanos afecta la salud humana y la calidad de vida.
- **Datos:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que alrededor del 91% de la población mundial vive en lugares donde la calidad del aire excede los límites de la OMS.
- **Fuente:** Organización Mundial de la Salud (OMS).

5. Escasez de Agua:

- **Desafío:** La gestión insostenible del agua y el cambio climático contribuyen a la escasez de agua en muchas regiones.

- **Datos:** Según el Informe Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos, al menos el 3.6 mil millones de personas, o el 40% de la población mundial, experimentan la escasez de agua.
- **Fuente:** Naciones Unidas - Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos.

6. Desigualdad:

- **Desafío:** La desigualdad económica, social y de género persistente puede socavar la estabilidad y la cohesión social.
- **Datos:** Según el Informe de Desarrollo Humano 2020 del PNUD, el coeficiente de Gini mundial aumentó entre 1990 y 2017, señalando un aumento en la desigualdad.
- **Fuente:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

7. Acceso a la Educación:

- **Desafío:** Aunque ha habido mejoras, el acceso desigual a la educación sigue siendo un problema significativo.
- **Datos:** Según la UNESCO, aproximadamente 258 millones de niños y adolescentes en todo el mundo aún no asisten a la escuela.
- **Fuente:** UNESCO - Instituto de Estadística.

8. Paz y Justicia:

- **Desafío:** La presencia de conflictos, violencia y falta de acceso a la justicia impacta negativamente en la seguridad y el desarrollo.
- **Datos:** El Informe Global de Paz 2020 muestra que el costo económico de la violencia alcanzó el 10.2% del PIB mundial en 2019.
- **Fuente:** Instituto para la Economía y la Paz.

Estos desafíos civilizatorios justifican la implementación de los ODS, que actúan como un marco integral para abordar problemas y que se concretan así:

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Indicadores de los ODS

Marco de Indicadores Mundiales (MIM) del ECOSOC

El MIM es un conjunto estructurado de indicadores diseñados para medir y evaluar el avance de los países hacia los ODS. Este marco establece la base para la recopilación, análisis y presentación de datos a nivel mundial, permitiendo una comparación efectiva entre diferentes países y regiones. El MIM fue desarrollado en colaboración con diversas agencias de las Naciones Unidas, reflejando un enfoque interinstitucional para garantizar la coherencia y la integridad de los datos.

Informe Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los ODS

El Informe Interinstitucional y de Expertos es una iniciativa conjunta de agencias de la ONU encargadas de la compilación y análisis de datos. Este informe proporciona una evaluación integral del estado actual de los indicadores asociados a cada ODS. Involucra a expertos de diferentes campos y agencias, asegurando la calidad técnica y científica de los datos presentados.

Proceso de Elaboración

- Definición de Indicadores:** La primera fase implica la identificación y definición de indicadores específicos para medir cada meta de los ODS. Estos indicadores deben ser claros, cuantificables y relevantes para reflejar el progreso real.
- Consulta y Colaboración:** Se promueve la participación de gobiernos, organismos estadísticos nacionales, expertos y la sociedad civil en la revisión y mejora continua de los indicadores propuestos. Esto garantiza una perspectiva inclusiva y la alineación con las realidades locales.
- Desarrollo de Metodologías:** Se establecen metodologías estandarizadas para la recopilación de datos y se promueve la coherencia en la medición a nivel global. Esto facilita la comparación y el análisis de datos entre países.
- Compilación y Análisis:** Las agencias involucradas recopilan y analizan datos a nivel mundial, regional y nacional. El Informe Interinstitucional y de Expertos integra esta información, identificando tendencias, brechas y áreas de mejora.
- Presentación y Divulgación:** Los resultados se presentan en informes periódicos, proporcionando información clara y accesible sobre el progreso hacia los ODS. La divulgación de estos informes busca sensibilizar, movilizar recursos y fomentar la rendición de cuentas.

Importancia y Desafíos

- Toma de Decisiones Informada:** El MIM y el Informe Interinstitucional y de Expertos son herramientas fundamentales para la toma de decisiones informada a nivel global y nacional.
- Desafíos en la Calidad de Datos:** A pesar de los avances, persisten desafíos en la calidad, disponibilidad y desagregación de datos, especialmente en países en desarrollo.
- Adaptabilidad Continua:** Dada la naturaleza cambiante de los desafíos globales, el MIM y los informes asociados deben adaptarse continuamente para abordar nuevas cuestiones y reflejar avances científicos y tecnológicos.

Indicadores

Los indicadores por objetivo podréis encontrarlos en el [Informe del Grupo Interinstitucional y de expertos sobre los indicadores de los ODS](#).

En conclusión, la elaboración de estos marcos y informes demuestra el compromiso de las Naciones Unidas con la transparencia, la rendición de cuentas y la búsqueda de un desarrollo sostenible que involucre a todos los actores relevantes en este esfuerzo global.



Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Razones para la Agenda 2030

1. **Universalidad:** La Agenda 2030 es universal, aplicándose a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo. Reconoce la interconexión de los desafíos globales y la necesidad de una acción conjunta.
2. **Desarrollo Sostenible:** La agenda promueve el desarrollo sostenible, buscando equilibrar las dimensiones económicas, sociales y ambientales para satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las de las generaciones futuras.
3. **Participación:** Involucra a gobiernos, sector privado, sociedad civil y ciudadanos en la implementación y monitoreo de los ODS. La participación de todos los actores es clave para el éxito.
4. **Enfoque Integrado:** La Agenda 2030 aborda la interrelación de los problemas, reconociendo que no se pueden resolver de manera aislada. La implementación exitosa requiere una comprensión integral y enfoques integrados.
5. **No Dejar a Nadie Atrás:** El lema central de la Agenda 2030 es "no dejar a nadie atrás". Busca abordar las desigualdades dentro y entre los países, garantizando que todos se beneficien del desarrollo sostenible.

Aplicación en España

En España, la Agenda 2030 se aplica a través de diversas iniciativas y mecanismos:

- **Estrategia Nacional de Desarrollo Sostenible (ENDS):** España adoptó la ENDS en 2018 como un marco estratégico para la implementación de la Agenda 2030 a nivel nacional. La ENDS establece líneas de acción y metas específicas para cada ODS.
- **Participación Multisectorial:** La aplicación de la Agenda 2030 en España implica la colaboración entre el gobierno central, gobiernos autonómicos, entidades locales, sector privado, sociedad civil y ciudadanos. La participación de estos actores es clave.
- **Informe de Progreso:** España presenta informes periódicos sobre su progreso en la implementación de la Agenda 2030. Estos informes proporcionan una evaluación detallada del avance en cada ODS y áreas de mejora.
- **Presupuestos con Perspectiva de Género y Sostenibilidad:** España ha integrado la perspectiva de género y de sostenibilidad en sus presupuestos, alineando las inversiones y políticas con los principios de la Agenda 2030.
- **Promoción de Empresas Sostenibles:** Se fomenta la adopción de prácticas empresariales sostenibles y socialmente responsables a través de iniciativas gubernamentales y colaboraciones con el sector privado.

En resumen, la Agenda 2030 se implementa en España mediante un enfoque integral que involucra a múltiples actores y aborda los desafíos específicos del país en el contexto de un desarrollo sostenible a nivel global.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, se ha erigido como un faro ético y un marco de referencia global para la acción en pro del bienestar humano y la sostenibilidad del planeta. Su implementación trasciende las fronteras estatales, abarcando sectores públicos, privados y, de manera fundamental, las entidades del tercer sector de economía social, centros especiales de empleo y organizaciones sociales. Para estas entidades, comprometidas con la búsqueda del beneficio social, la Agenda 2030 se presenta como una hoja de ruta integral que articula principios

de equidad, inclusión, y desarrollo sostenible. Su importancia radica en varios aspectos clave que impactan directamente en la misión y función de estas organizaciones.

1. Alianza para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 promueve la formación de alianzas inclusivas y colaborativas entre gobiernos, sector privado, y sociedad civil. Las entidades del tercer sector, al ser agentes activos en la comunidad, son esenciales para construir puentes entre estos actores y asegurar que las iniciativas de desarrollo sostenible sean colectivas y eficaces.

2. Abordaje de Desigualdades y Exclusión

El tercer sector se encuentra arraigado en la lucha contra las desigualdades y la exclusión social. La Agenda 2030, con su enfoque transversal de "No dejar a nadie atrás", resuena fuertemente con la misión de estas entidades, impulsando acciones concretas para erradicar la pobreza, promover la igualdad de género, y asegurar oportunidades para todas las personas.

3. Generación de Empleo Digno

Los centros especiales de empleo, que priorizan la integración laboral de personas con discapacidad, encuentran en la Agenda 2030 un respaldo para su labor. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, centrado en el trabajo decente y crecimiento económico, resalta la importancia de generar empleo inclusivo y sostenible, alineándose directamente con la labor de estos centros.

4. Innovación Social y Emprendimiento

La Agenda 2030 impulsa la innovación social y el emprendimiento como motores de cambio. Las organizaciones del tercer sector, con su capacidad de respuesta y creatividad, son vitales para desarrollar soluciones innovadoras que aborden problemas sociales de manera sostenible y escalable.

5. Transparencia y Rendición de Cuentas

El compromiso con los principios de transparencia y rendición de cuentas, fundamentales para el tercer sector, se refuerza mediante la Agenda 2030. Las organizaciones sociales se ven desafiadas a informar sobre sus contribuciones al logro de los ODS, fortaleciendo así la confianza de la sociedad en su labor.

La Agenda 2030 no solo brinda un marco normativo global, sino que también cataliza la acción en el tercer sector, centros especiales de empleo y organizaciones sociales. Su importancia radica en su capacidad para guiar, inspirar y movilizar a estas entidades hacia un desarrollo sostenible que transforme positivamente la vida de las personas y promueva un mundo más justo e inclusivo. En este contexto, el tercer sector emerge como un actor esencial en la construcción de un futuro sostenible para todos.

CAPÍTULO 2

Sostenibilidad Económica

Este capítulo tiene como objetivo aproximarnos a los elementos clave para la sostenibilidad económica en las organizaciones y ello tiene que ver con:

- La diversificación de los ingresos
- La eficiencia de los gastos
- La innovación en los modelos de negocio



La sostenibilidad económica de CEEIS y ONG's

La sostenibilidad económica en entidades sin ánimo de lucro se refiere a la capacidad de estas organizaciones para mantener y financiar sus operaciones de manera continua, de manera que puedan cumplir con sus objetivos y misión a largo plazo. Aunque las entidades sin ánimo de lucro no buscan generar ganancias como las empresas con fines de lucro, aún necesitan recursos financieros para operar de manera efectiva y lograr un impacto positivo en la sociedad.

Importancia en el Contexto de CEEIS y Organizaciones de Acción Social

En el ámbito de las CEEIS y organizaciones de acción social, la sostenibilidad económica va más allá de la simple supervivencia financiera. Es fundamental por varias razones:

1. **Cumplimiento de la Misión Social:** La estabilidad económica permite que estas entidades se centren en su misión principal de servicio social, sin desviarse por preocupaciones financieras constantes.
2. **Independencia y Autonomía:** Una base económica sólida otorga mayor libertad y menor dependencia de fuentes de financiación externas, lo que a menudo viene con ataduras y condiciones.
3. **Capacidad de Innovación y Crecimiento:** Las organizaciones económicamente sostenibles pueden invertir en nuevas ideas, expandir sus servicios y mejorar la calidad de sus ofertas.
4. **Resiliencia ante Cambios y Crisis:** La diversificación de ingresos y la gestión eficiente de recursos aumentan la capacidad de las organizaciones para soportar periodos de incertidumbre económica.

ODS y sostenibilidad económica

En el contexto de [los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) de las Naciones Unidas, las entidades sin ánimo de lucro pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción de la sostenibilidad económica al alinear sus actividades con los ODS relacionados con cuestiones sociales y ambientales. Algunos de los ODS relevantes para las entidades sin ánimo de lucro incluyen:

- **ODS 1: Fin de la pobreza:** Las organizaciones sin ánimo de lucro pueden trabajar en proyectos y programas que aborden la pobreza y la desigualdad económica.
- **ODS 2: Hambre cero:** Participar en iniciativas para combatir el hambre y mejorar la seguridad alimentaria.
- **ODS 3: Salud y bienestar:** Contribuir a la mejora de la salud y el bienestar de comunidades desfavorecidas.
- **ODS 4: Educación de calidad:** Promover la educación y la formación de calidad para empoderar a las personas.
- **ODS 5: Igualdad de género:** Trabajar en proyectos que promuevan la igualdad de género y empoderen a las mujeres y niñas.
- **ODS 10: Reducción de las desigualdades:** Abogar por la reducción de las desigualdades económicas y sociales.

- **ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos:** Colaborar con otras organizaciones y actores para alcanzar los ODS de manera conjunta.



Para lograr la sostenibilidad económica, las entidades sin ánimo de lucro suelen depender de diversas fuentes de financiamiento, que pueden incluir donaciones, subvenciones gubernamentales, patrocinios corporativos, recaudación de fondos y actividades comerciales relacionadas con su misión. Además, es importante que estas organizaciones gestionen eficazmente sus recursos financieros y establezcan una estructura de costos sostenible para garantizar su viabilidad a largo plazo.

Aplicación en CEEIS y Organizaciones de Acción Social

Implementar una estrategia de sostenibilidad económica en las CEEIS y organizaciones de acción social requiere un enfoque especializado. Esto incluye:

- Identificar y diversificar fuentes de ingresos, incluyendo subvenciones, donaciones, actividades generadoras de ingresos y colaboraciones público-privadas.
- Gestionar eficientemente los recursos, lo que implica no solo la reducción de costes, sino también la inversión inteligente en áreas que generan mayor impacto social.
- Innovar en modelos de negocio que se alineen con la misión social y que, al mismo tiempo, generen ingresos sostenibles.

Modelos de Financiación para CEEIS y Organizaciones de Acción Social

1. Financiación Pública: La financiación pública proviene de fondos gubernamentales, ya sean locales, regionales, nacionales o incluso de la Unión Europea. Estos fondos suelen estar ligados a programas específicos o subvenciones destinadas a apoyar ciertas áreas sociales, educativas, de empleo, entre otras.

- **Aplicabilidad:** Los CEEIS y organizaciones de acción social pueden acceder a estos fondos mediante concursos públicos o convocatorias de proyectos. Es crucial estar al día con las políticas y prioridades gubernamentales para alinear los proyectos con estas.

2. Financiación Privada: Incluye donaciones, patrocinios o aportaciones de empresas privadas, fundaciones o individuos. Estos fondos pueden ser más flexibles en su uso, pero también pueden estar sujetos a los intereses y objetivos del donante.

- **Aplicabilidad:** La clave aquí es establecer relaciones sólidas y duraderas con los donantes, mostrando claramente el impacto social de la organización y cómo contribuye a los objetivos del financiador.

3. Financiación Mixta: Combina recursos tanto del sector público como del privado. Este modelo permite diversificar las fuentes de ingresos y reducir la dependencia de un solo tipo de financiación.

- **Aplicabilidad:** Para las CEEIS y organizaciones de acción social, la combinación de diferentes fuentes de financiación puede ofrecer mayor estabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

4. Crowdfunding y Micro-mecenazgo: Estas plataformas en línea permiten recaudar fondos de una gran cantidad de personas, generalmente para proyectos específicos. Es una forma de involucrar a la comunidad y aumentar la visibilidad.

- **Aplicabilidad:** Ideal para proyectos concretos con metas claras y atractivas para el público general. Requiere una buena campaña de comunicación y marketing.

5. Ingresos por Actividades Propias: Incluye la generación de ingresos a través de la venta de productos o servicios. Este modelo fomenta la autosuficiencia y reduce la dependencia de financiación externa.

- **Aplicabilidad:** Las CEEIS y organizaciones sociales pueden desarrollar actividades comerciales alineadas con su misión, como talleres, cursos de formación, venta de productos artesanales, entre otros.

Consideraciones Finales: Al elegir un modelo de financiación, es importante considerar la misión y estructura de la organización, así como el contexto económico y social en el que opera. Una estrategia diversificada, que combine varios modelos de financiación, suele ser la más efectiva para garantizar la sostenibilidad económica a largo plazo. En los siguientes apartados, profundizaremos en cómo implementar y gestionar estos modelos de manera efectiva.

Gestión Eficiente de Recursos en CEEIS y Organizaciones de Acción Social

1. Planificación y Presupuestos Rigurosos:

- **Establecer Presupuestos Realistas:** Es crucial desarrollar presupuestos basados en datos históricos y proyecciones realistas, considerando tanto ingresos como gastos.
- **Monitoreo y Ajuste Continuo:** Un presupuesto no es estático. Debe revisarse y ajustarse regularmente para reflejar cambios en el entorno financiero y operacional.

2. Optimización del Uso de Recursos:

- **Auditoría de Recursos:** Realizar auditorías regulares para identificar ineficiencias en el uso de recursos, como energía, materiales y tiempo.
- **Inversión en Eficiencia:** Invertir en tecnología y procesos que aumenten la eficiencia, como software de gestión, equipos más eficientes o formación del personal.

3. Gestión de Compras y Proveedores:

- **Negociación con Proveedores:** Buscar condiciones favorables, descuentos por volumen o convenios a largo plazo.
- **Compras Conjuntas:** Considerar alianzas con otras organizaciones para reducir costos a través de compras conjuntas.

4. Control y Reducción de Gastos:

- **Identificación de Gastos Innecesarios:** Revisar regularmente los gastos para eliminar o reducir aquellos que no contribuyen de manera significativa a la misión de la organización.
- **Políticas de Ahorro:** Implementar políticas de ahorro en todos los niveles de la organización, fomentando una cultura de eficiencia y responsabilidad.

5. Ingresos Alternativos y Diversificación:

- **Desarrollar Fuentes de Ingresos Propias:** Fomentar la generación de ingresos a través de actividades comerciales alineadas con la misión de la organización.
- **Diversificación de Fuentes de Ingresos:** Reducir la dependencia de una única fuente de financiación para minimizar riesgos.

6. Uso de Tecnología y Automatización:

- **Implementación de Herramientas Tecnológicas:** Utilizar software de gestión financiera y otros sistemas para automatizar procesos y mejorar la eficiencia operativa.
- **Capacitación Tecnológica:** Asegurarse de que el personal esté capacitado para utilizar estas herramientas de manera efectiva.

Conclusión: La gestión eficiente de recursos no es solo una cuestión de supervivencia financiera, sino una práctica que permite a las CEEIS y organizaciones de acción social maximizar su impacto social. Al adoptar estas estrategias, las organizaciones no solo fortalecen su posición económica, sino que también refuerzan su compromiso con la responsabilidad y la sostenibilidad. En los siguientes capítulos, profundizaremos en cómo implementar específicamente estas estrategias en el contexto de vuestras organizaciones.



ODS involucrados en la sostenibilidad económica en CEEIS y Organizaciones de Acción Social

1. ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Este objetivo se enfoca en promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Las CEEIS y ONG's juegan un papel crucial en este aspecto, a menudo proporcionando oportunidades de empleo y capacitación para grupos marginados y vulnerables. Al hacerlo, no solo contribuyen al crecimiento económico, sino también al desarrollo de un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

2. ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura: Este ODS se centra en construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación. Las CEEIS y ONG's pueden contribuir a este objetivo mediante la adopción de tecnologías innovadoras y sostenibles en sus operaciones. Esto puede incluir la mejora de sus procesos, la utilización de recursos de manera más eficiente, y la implementación de soluciones innovadoras para abordar problemas sociales y ambientales.

3. ODS 10: Reducción de las Desigualdades: Este objetivo aborda la necesidad de reducir las desigualdades dentro de y entre los países. Las CEEIS y ONG's desempeñan un papel esencial en este esfuerzo, trabajando para nivelar el campo de juego para las personas desfavorecidas y marginadas. Esto incluye no solo la provisión de servicios y apoyo, sino también la defensa y la promoción de políticas que fomenten la equidad y la inclusión.

4. ODS 12: Producción y Consumo Responsables: Este objetivo busca asegurar patrones de consumo y producción sostenibles. Las CEEIS y ONG's pueden contribuir a este ODS mediante la implementación de prácticas de negocio sostenibles y responsables. Esto puede incluir la reducción de residuos, el uso eficiente de recursos, y la promoción de productos y servicios que sean tanto ambiental como socialmente responsables.

5. ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos: Finalmente, este ODS subraya la importancia de las alianzas para alcanzar todos los objetivos de desarrollo sostenible. Las CEEIS y ONG's a menudo dependen de colaboraciones efectivas con gobiernos, el sector privado y otras organizaciones de la sociedad civil para lograr sus metas. Estas alianzas son esenciales no solo para obtener recursos, sino también para compartir conocimientos, experiencias y mejores prácticas.



La sostenibilidad económica de las CEEIS y ONG's no solo contribuye a su propia viabilidad y eficacia, sino que también apoya directa o indirectamente la consecución de estos ODS, alineando sus operaciones y estrategias con los principios de desarrollo sostenible globales.

CAPÍTULO 3

Sostenibilidad Medioambiental

Este capítulo tiene como objetivo clave descubrir más sobre la sostenibilidad medioambiental y ello implica verificar qué principios del Pacto Mundial y qué Objetivos de Desarrollo Sostenible están implicados, qué es un sistema de gestión ambiental y conocer buenas prácticas para mejorar la sostenibilidad medioambiental en organizaciones del tercer sector.



La sostenibilidad medioambiental

La sostenibilidad medioambiental se refiere a la capacidad de mantener el equilibrio y la armonía entre las actividades humanas y el medio ambiente, asegurando la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales para las generaciones presentes y futuras. Este enfoque se basa en la comprensión de que la salud y la supervivencia de la humanidad están intrínsecamente ligadas a la salud y la preservación del entorno en el que vivimos.

Algunos de los principios clave de la sostenibilidad medioambiental incluyen:

- 1. Conservación de los Recursos Naturales:** Implica el uso prudente y responsable de los recursos naturales, como el agua, el suelo, los bosques, los minerales y la biodiversidad, para evitar la sobreexplotación y el agotamiento.
- 2. Reducción de la Contaminación y Residuos:** Busca minimizar la emisión de contaminantes al aire, agua y suelo, así como reducir la generación de residuos y fomentar la reutilización, reciclaje y tratamiento adecuado de los desechos.
- 3. Preservación de la Biodiversidad:** Reconoce la importancia de mantener la diversidad de especies y ecosistemas para garantizar la estabilidad y la resistencia de los sistemas naturales frente a cambios y perturbaciones.
- 4. Uso Eficiente de la Energía:** Promueve prácticas y tecnologías que optimizan el uso de la energía, reduciendo la dependencia de fuentes no renovables y disminuyendo las emisiones de gases de efecto invernadero.
- 5. Desarrollo de Tecnologías Sostenibles:** Fomenta la investigación y adopción de tecnologías y prácticas que sean respetuosas con el medio ambiente y que contribuyan al desarrollo sostenible.
- 6. Cambio hacia Patrones de Consumo Sostenibles:** Busca promover la conciencia y la adopción de patrones de consumo que sean social y ambientalmente responsables, evitando el sobreconsumo y el desperdicio.
- 7. Reconocimiento de los Límites del Planeta:** Considera los límites ecológicos del planeta Tierra, reconociendo que los recursos son finitos y que el crecimiento económico debe estar en armonía con la capacidad de carga del medio ambiente.

La sostenibilidad medioambiental está intrínsecamente vinculada al acceso a agua limpia y saneamiento. Promover prácticas sostenibles en el uso del agua y la gestión adecuada de las fuentes de agua contribuye al ODS. La sostenibilidad medioambiental se relaciona con el uso responsable de la energía y la transición hacia fuentes de energía renovable. La eficiencia energética y la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero son aspectos clave de la sostenibilidad medioambiental y contribuyen al ODS 7. La planificación urbana sostenible, la gestión de residuos y la promoción del transporte sostenible son elementos esenciales de la sostenibilidad medioambiental, contribuyendo al ODS 11. La sostenibilidad medioambiental aborda directamente la mitigación y adaptación al cambio climático. La reducción de emisiones, la conservación de los sumideros de carbono y la promoción de prácticas respetuosas con el clima son fundamentales para el ODS 13.

En resumen, la sostenibilidad medioambiental es esencial para abordar varios ODS, ya que la salud del medio ambiente es un factor clave para el bienestar humano y el desarrollo sostenible a largo plazo. La integración de prácticas sostenibles en diferentes sectores contribuye al logro de múltiples objetivos de desarrollo.

La sostenibilidad medioambiental es un componente esencial de la sostenibilidad global, que busca equilibrar el desarrollo económico, social y ambiental. Es un enfoque integral que requiere la colaboración de gobiernos, empresas, comunidades y ciudadanos para abordar los desafíos ambientales y construir un futuro más sostenible.

Si nos centramos en la metas específicas de estos objetivos, encontramos por ejemplo que

- Para el **ODS 6** las metas son lograr el acceso universal y equitativo al agua potable asequible para todas las personas; el acceso a servicios de saneamiento e higiene adecuados o mejorar la calidad del agua mediante la reducción de la contaminación y la gestión sostenible de los recursos hídricos.
- Para el **ODS 7**, las metas son Garantizar el acceso universal a servicios de energía asequibles, confiables, sostenibles y modernos, Aumentar la participación de las energías renovables en la matriz energética global Y Duplicar la tasa global de mejora de la eficiencia energética.
- Para el **ODS 11**, las metas son Asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, Proporcionar un transporte seguro, asequible, sostenible y accesible para todos, Mejorar la planificación y gestión urbana, especialmente en áreas propensas a desastres naturales, Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluido el manejo sostenible de los desechos.
- Para el **ODS 13**, las metas definidas son Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación ante eventos climáticos relacionados con el clima, Integrar medidas relacionadas con el cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales, Mejorar la educación, sensibilización y capacidad humana e institucional sobre la mitigación del cambio climático
- Y para el **ODS 14** y **ODS 15** Prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, Gestionar y proteger de manera sostenible los ecosistemas marinos y costeros para evitar impactos negativos, Garantizar la conservación, restauración y uso sostenible de los ecosistemas terrestres y Promover la implementación de prácticas sostenibles de gestión forestal y detener la deforestación y la degradación del suelo

Pues ahora que ya hemos visto el marco en el que encaja la sostenibilidad medioambiental vamos a avanzar con más contexto y es que los problemas ambientales no son nuevos. Lo preocupante de la situación actual es la aceleración de esas modificaciones, su carácter masivo y sus consecuencias universales. Los problemas ambientales no aparecen independientes, sino que se encuentran interconectados es por esto por lo que los expertos hablan de crisis ambiental de carácter global.

Sistema de Gestión Ambiental (SGA)

Un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) es un marco de procesos y prácticas establecidas por una organización para gestionar sus impactos en el medio ambiente y mejorar continuamente su desempeño ambiental. La implementación de un SGA permite que las organizaciones identifiquen, controlen y reduzcan sus efectos negativos en el medio ambiente, al tiempo que fomenta prácticas más sostenibles.

Aquí hay algunos elementos clave asociados con un Sistema de Gestión Ambiental:

1. Norma ISO 14001:

La norma ISO 14001 es la norma internacional más reconocida para la implementación de Sistemas de Gestión Ambiental. Proporciona un marco estructurado y basado en procesos para que las organizaciones gestionen sus impactos ambientales de manera sistemática.

2. Ciclo de Mejora Continua:

El SGA se basa en el ciclo de mejora continua, también conocido como el ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Este enfoque implica planificar las acciones, implementarlas, monitorear y evaluar los resultados, y luego actuar para mejorar continuamente.

3. Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales:

Las organizaciones identifican y evalúan los aspectos ambientales asociados con sus actividades, productos o servicios. Esto incluye el uso de recursos naturales, la generación de residuos, las emisiones y otros impactos ambientales significativos.

4. Requisitos Legales y Otros:

Las organizaciones deben identificar y comprender los requisitos legales y otros requisitos relacionados con el medio ambiente que les aplican. Esto puede incluir regulaciones gubernamentales, normativas locales y compromisos voluntarios.

5. Establecimiento de Objetivos y Metas:

Basándose en la identificación de aspectos ambientales y requisitos legales, las organizaciones establecen objetivos y metas ambientales medibles y alcanzables. Estos objetivos pueden abordar la reducción de emisiones, el uso eficiente de recursos, la minimización de residuos, entre otros.

6. Implementación y Operación:

Las organizaciones implementan las acciones necesarias para lograr sus objetivos y metas ambientales. Esto implica la asignación de responsabilidades, la capacitación del personal y la creación de procedimientos y procesos para gestionar los aspectos ambientales de manera efectiva.

7. Monitoreo y Medición:

El monitoreo y la medición son componentes clave para evaluar el desempeño ambiental. Esto implica la recopilación de datos sobre aspectos ambientales, el seguimiento del cumplimiento de objetivos y metas, y la evaluación del cumplimiento de requisitos legales.

8. Comunicación y Participación de Partes Interesadas:

Las organizaciones deben comunicar interna y externamente sus compromisos y desempeño ambiental. Además, la participación de las partes interesadas, como empleados, comunidades locales y clientes, es fundamental para el éxito del SGA.

9. Auditoría Interna:

Las auditorías internas periódicas aseguran que el SGA funcione según lo planeado y cumpla con los requisitos establecidos. Las organizaciones identifican áreas de mejora y garantizan la conformidad con los estándares.

10. Certificación y Acreditación:

Algunas organizaciones buscan la certificación de su SGA mediante un proceso de auditoría independiente. La certificación puede ser realizada por organismos acreditados y demuestra el compromiso de la organización con la gestión ambiental.

Implementar un Sistema de Gestión Ambiental no solo beneficia al medio ambiente, sino que también puede mejorar la eficiencia operativa, reducir costos, aumentar la satisfacción del cliente y fortalecer la reputación de la organización en términos de sostenibilidad.

¿Cuáles son las ventajas de implantar un sistema de gestión ambiental?

Pues lo primero es un reconocimiento explícito del compromiso respecto al medio ambiente, unido a que la gestión de los recursos se mejora y se producen ahorros en el consumo de agua, energía y materias primas, al llevar una gestión eficiente.

Disminuye el riesgo de accidentes medioambientales y por ello se produce una menor afectación del entorno y una reducción de los costes asociados. Conocer y cumplir la normativa es otra de las ventajas, ya que disminuye la posibilidad de una sanción por incumplimiento. Al mismo tiempo se produce una mejora de la calidad de los servicios que se puedan prestar en las entidades y un aumento de su eficacia en el desarrollo de las actividades, gracias a la definición y documentación de procedimientos e instrucciones de trabajo y la adopción de medidas correctoras preventivas.

El sistema de gestión ambiental lleva implícito un sistema de comunicación, lo que permite dar visibilidad a nuestras iniciativas y que estas puedan identificar nuestra marca como una marca respetuosa con el medio ambiente.

Una organización sin un sistema de gestión ambiental debería establecer su posición inicial en relación al medio ambiente, por medio de una evaluación inicial. Su propósito es considerar todos los aspectos como base, teniendo especial atención a:

1. La identificación de aspectos ambientales en condiciones normales y en caso de emergencia
2. Identificación de requisitos legales y otros compromisos ambientales
3. Examen de las prácticas de gestión ambiental ya existentes

La política ambiental es un documento público de intenciones donde se recogen los objetivos principales y principios de acción de la organización, donde se adquiere el compromiso de mejorar de manera continua el comportamiento ambiental.

La dirección de la organización de la forma más participativa posible redactará un documento en el que exprese su voluntad de ejercer sus actividades de una manera respetuosa con el entorno. Este documento constituirá el marco para establecer y revisar los objetivos de la entidad. Debe ser apropiada a la organización y debe estar documentada, difundida internamente y puesta a disposición para quien la solicite.

Las actividades, productos y servicios de las organizaciones son susceptibles de generar impactos sobre el medio ambiente. Son estos los aspectos que deben ser identificados. De este modo, se obtendrán datos o aspectos derivados del consumo de materias primas, energía eléctrica, agua, residuos emisiones atmosféricas, etc. Para un adecuado compromiso con medio ambiente debemos conocer en profundidad qué elementos de nuestra actividad le afectan de manera significativa.

Para ello puede elaborarse un cuestionario que sirva de guía y donde se señalen aspectos relevantes para cada organización. De manera orientativa pueden tenerse en cuenta estas cuestiones:

- Energía
- Materias primas
- Residuos generados
- Contaminación

Una vez realizado el cuestionario deberá identificar esos requisitos legislativos que actúen y estén vigentes, con la finalidad de marcar un mínimo de cumplimiento. A partir de aquí, se establecerán los objetivos ambientales de la organización.

Estos deben ser eficaces, coherentes, realistas, alcanzables y cuantificables. Además, deben quedar vinculados a indicadores que permitan su medición y seguimiento. Los responsables de objetivo o de tareas concretas se especificarán por escrito, al igual que los medios o recursos necesarios para alcanzarlos o desarrollarlos.

Con este proceso de detección de aspectos ambientales, requisitos legislativos y de elección de objetivos y procedimientos, estamos ya implantando un sistema de gestión ambiental.

Para ello habrá que elaborar una serie de documentos imprescindibles, como son:

- Procedimiento, donde se detalle como se seleccionan los aspectos ambientales significativos y como a partir de ellos se establecen los objetivos, plazos y responsables.
- Registros, que se elaborarán periódicamente y donde se detallen objetivos, plazos y responsables. Se deberá dejar un registro del grado de cumplimiento y las razones de este.
- Habrá que elaborar un organigrama en el que se especifiquen las personas relacionadas con el sistema de gestión ambiental, que será adecuadamente actualizado.
- Carta de la Dirección donde se certifique el alcance de las responsabilidades del responsable de sistema de gestión ambiental.

Para que el sistema de gestión ambiental tenga éxito las personas vinculadas al mismo deben contar con una formación adecuada que garantice el éxito de las tareas a realizar. Al mismo tiempo es fundamental la sensibilización para contribuir a un buen desempeño por parte de toda la plantilla y que se encuentren motivados y motivadas para ser conscientes de los impactos de sus acciones en el medio ambiente. Esto se recogerá en un procedimiento donde habrá que describir de manera sucinta que tipo de formación deben recibir las personas vinculadas al sistema de gestión ambiental. El éxito del sistema de gestión ambiental depende en gran medida de la comunicación interna ya que es imprescindible que todo el equipo se involucre y haga suyo el sistema de gestión ambiental y los compromisos creados.

Esta comunicación debería ser bidireccional, es decir, que las personas del equipo puedan trasladar problemas, sugerencias positivas, ser innovadores y propositivos. Se llevará el registro de las comunicaciones de interés ambiental en sentido descendente y deben incluir también la tramitación de quejas y sugerencias.

Del mismo modo, habrá un procedimiento de comunicaciones que establezca el contenido de estas, tales como el contenido, origen de la comunicación, destinatarios, medio de comunicación, un resumen y si ha producido alguna respuesta o acción.

Es fundamental por tanto que el sistema de gestión ambiental esté documentado, ya que de esta manera se consigue una estabilidad y coherencia internas a la hora de poner en marcha el sistema de gestión ambiental, permitiendo que estos procedimientos puedan ser fácilmente auditados revisados y perfeccionados.

Recordemos que es importante tener en cuenta situaciones de emergencia para elaborar un plan de acción que pueda dar respuesta a situaciones sobrevenidas. Una base para la redacción y puesta en marcha de los planes de emergencia es el análisis o la evaluación de riesgos, que deben ponerse por escrito en caso de una emergencia ambiental.

Una cuestión importante en los sistemas de gestión es la verificación, es decir, el proceso que permite el seguimiento y la medición de resultados. En la práctica algunas de las actividades de seguimiento y medición están íntimamente relacionadas con el control operacional. Esas características que son objeto de medición son las que constituyen aspectos medioambientales registrados como significativos y aquellos que se especifiquen en la legislación vigente.

En este punto pueden darse por supuesto no conformidades, es decir, cuando hay un incumplimiento o cuando no se obtiene el resultado esperado. Es importante buscar soluciones a esas no conformidades, pero también lo es investigar sus causas para prevenir su reaparición en el futuro.

A intervalos planificados con anterioridad deberán realizarse auditorías internas, para determinar si el mantenimiento del sistema de gestión ambiental es adecuado. Esta auditoría puede ser realizada a nivel interno, por el personal de la propia organización, o bien por personas de fuera.

Todo dependerá de la actividad de la organización y obviamente se realizará de manera objetiva e imparcial, estableciendo uno o varios procedimientos que incluyan los criterios, alcance, frecuencia y métodos utilizados, así como las responsabilidades y los requisitos para realizarlas e informar de sus resultados.

La dirección debe tener una participación en el funcionamiento del sistema de gestión ambiental, no sólo estableciendo directrices básicas reflejadas en la política ambiental, sino revisando el sistema completo a intervalos planificados, con el fin de asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia.

Esas revisiones deben incluir la evaluación de oportunidades de mejora y necesidad de cambios a cualquier nivel. Así esos informes de revisión deben incluir:

- Los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones de cumplimiento
- Las comunicaciones más relevantes incluidas las quejas
- La cuantificación de los aspectos ambientales de forma que se vea la evolución en los mismos
- El grado de cumplimiento de objetivos y metas
- El estado de las acciones correctivas
- El seguimiento de las revisiones de la dirección
- Los cambios producidos en el sistema de gestión ambiental desde las últimas revisiones y las recomendaciones para la mejora de los aspectos ambientales o del propio sistema de gestión

A continuación, os compartimos pautas o buenas prácticas para que los impactos medioambientales de vuestras organizaciones estén lo más controlados posible.

Pueden englobarse en tres bloques y tienen que ver con:

1. Energía: aprovechar al máximo la luz natural, buscar productos de máxima eficiencia, poner carteles para recordar que hay que apagar las luces y el aire acondicionado, controlar la temperatura de las estancias a través de un termostato, mantener las salidas de aire libres de obstáculos, un buen aislamiento, rollos de papel frente a secadores eléctricos.... Apagar adecuadamente los equipos informáticos, impresoras y demás, controlar averías, configurar salvapantallas, sustituir monitores antiguos, limitar el uso del móvil en las oficinas, apostar siempre por productos de clase A.

2. Materias primas: controlar el gasto de agua, con grifos con temporizador; el consumo de papel es un gran reto en las organizaciones, apuesta por el papel reciclado y no imprimas si no es imprescindible. Reutilizar todo el material de oficina que sea posible. En la zona de office o de descanso debe haber contenedores para separar los residuos, se puede sustituir el menaje de cartón por tazas y platos de cerámica...

3. Actividades propias de las organizaciones: podemos controlar el impacto ambiental si por ejemplo la documentación para las asambleas se facilita previamente en formato digital, en horas en las que haya más luz natural y con la climatización controlada, en los descansos o pausas del café facilita fruta fresca en lugar de bollería industrial, es más saludable y genera menos residuos, promueve el uso de catering de carácter ecológico... y lo más importante, conviértete en un sensibilizador sobre el medio ambiente en tu entorno más cercano.



CAPÍTULO 4

Sostenibilidad Social

En este capítulo definiremos qué es la sostenibilidad social y la vincularemos tanto con los principios del Pacto Mundial como con los objetivos de desarrollo sostenible y conoceremos buenas prácticas para mejorar la sostenibilidad social en organizaciones del tercer sector.



Sostenibilidad social

La sostenibilidad social se refiere a la capacidad de las comunidades y sociedades para mantener y mejorar su calidad de vida a lo largo del tiempo, garantizando la equidad, la justicia social y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Se centra en el impacto social positivo, la inclusión, la equidad y el respeto de los derechos humanos. Algunos elementos clave de la sostenibilidad social incluyen: Equidad y Justicia Social, Derechos Humanos, Inclusión y Diversidad, Participación Comunitaria, Calidad de Vida, Generaciones Futuras, Ética Empresarial y Responsabilidad Social.

Algunos retos de la Sostenibilidad Social:

1. **Desigualdades Sociales:** A nivel global, persisten desigualdades significativas en el acceso a la educación, la atención médica, el empleo y otros recursos esenciales. Abordar estas disparidades se vuelve crucial para construir sociedades más justas e inclusivas.
2. **Pobreza y Exclusión:** A pesar de los avances, millones de personas enfrentan condiciones de vida precarias y marginación social. La erradicación de la pobreza y la promoción de la inclusión son imperativos para lograr la sostenibilidad social.
3. **Acceso a la Salud:** El acceso equitativo a servicios de salud sigue siendo un reto en diversas regiones del mundo. La pandemia ha resaltado la importancia de fortalecer sistemas de salud resilientes y garantizar el acceso universal a la atención médica.
4. **Derechos Humanos y Justicia Social:** La violación de derechos humanos fundamentales y la falta de justicia social persisten como barreras para la sostenibilidad. El compromiso con la protección de los derechos de todas las personas es esencial para construir sociedades sostenibles.

Compromisos y Datos Concretos:

1. **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Los ODS de las Naciones Unidas, especialmente el ODS 1 (Fin de la Pobreza), el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 10 (Reducción de las Desigualdades), son marcos globales que orientan los esfuerzos hacia la sostenibilidad social. Estos objetivos establecen metas concretas para abordar retos específicos.
2. **Participación de la Sociedad Civil:** La sociedad civil desempeña un papel crucial en la promoción de la sostenibilidad social. Organizaciones no gubernamentales, grupos comunitarios y activistas trabajan incansablemente para abordar los desafíos sociales y abogar por cambios significativos.
3. **Índices de Desarrollo Humano (IDH):** El Índice de Desarrollo Humano, elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), proporciona datos clave sobre el bienestar de las personas en diferentes países, considerando factores como la esperanza de vida, la educación y el ingreso per cápita.
4. **Iniciativas Empresariales Socialmente Responsables:** Las empresas están adoptando prácticas socialmente responsables, comprometiéndose con la equidad de género, la diversidad, la inclusión laboral y la responsabilidad social corporativa para contribuir a la sostenibilidad social.

En este contexto, exploraremos cómo la sostenibilidad social no solo es un imperativo ético, sino también una inversión en un futuro más equitativo y resiliente. A través de la reflexión sobre los retos y la presentación de datos concretos, nos sumergiremos en la importancia de abordar activamente las cuestiones sociales para lograr un desarrollo verdaderamente sostenible.

Si pensamos en metas de desarrollo sostenible, veremos que cada uno de ellos tiene metas concretas que alcanzar en el 2030 como son:

ODS 1: Fin de la Pobreza



Meta 1.1: Asegurar que, para 2030, ninguna persona viva por debajo del umbral de pobreza.

Meta 1.2: Implementar a nivel nacional medidas y sistemas apropiados de protección social para todos.

Meta 1.3: Asegurar que todos los hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a servicios básicos, propiedad, control sobre la tierra y otros recursos.

ODS 2: Hambre Cero



Meta 2.1: Poner fin al hambre y asegurar el acceso a una alimentación segura, nutritiva y suficiente para todos.

Meta 2.2: Poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de los adolescentes, mujeres embarazadas y lactantes.

ODS 3: Salud y Bienestar



Meta 3.1: Reducir la tasa de mortalidad materna y neonatal.

Meta 3.2: Acabar con las epidemias de enfermedades transmisibles y prevenibles.

Meta 3.3: Combatir enfermedades como el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades transmisibles.

Meta 3.4: Reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento.

Meta 3.5: Fortalecer la prevención y tratamiento del abuso de sustancias, incluido el abuso de drogas y el consumo nocivo de alcohol.

Meta 3.6: Reducir la mortalidad por accidentes de tráfico y mejorar la seguridad vial.

Meta 3.7: Asegurar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva, incluido el acceso a planificación familiar.

ODS 4: Educación de Calidad



Meta 4.1: Garantizar que todos los niños completen la educación primaria y secundaria gratuita, equitativa y de calidad.

Meta 4.2: Garantizar que todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar.

Meta 4.3: Asegurar igualdad de acceso para todos los hombres y mujeres a una educación técnica, profesional y superior de calidad.

Meta 4.4: Aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen habilidades relevantes para el empleo y el trabajo decente.

ODS 5: Igualdad de Género



Meta 5.1: Poner fin a todas las formas de discriminación y violencia basada en el género.

Meta 5.2: Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil y forzado y la mutilación genital femenina.

Meta 5.3: Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo a todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.

ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas



Meta 16.1: Reducir significativamente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad relacionadas.

Meta 16.2: Poner fin al maltrato, explotación, trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

Meta 16.3: Promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

Meta 16.4: Reducir significativamente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Estas metas reflejan el compromiso de la comunidad internacional para abordar una variedad de desafíos globales y construir un mundo más justo, sostenible e inclusivo. Además, hay tres elementos clave a nivel interno en las organizaciones:



Las condiciones laborales



La gestión de la diversidad



La igualdad de género

Las condiciones laborales

Las condiciones laborales juegan un papel crucial en la retención del talento en organizaciones sociales. Factores como el salario justo, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el desarrollo profesional son elementos clave. Las condiciones laborales son fundamentales para la retención del talento en las organizaciones por varias razones:

Satisfacción y Compromiso del Empleado:

Un entorno laboral que ofrece condiciones satisfactorias, como salarios justos, beneficios adecuados, y un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal, contribuye a la satisfacción y el compromiso del empleado. Los empleados satisfechos son más propensos a permanecer en la organización.

Atracción de Talentos:

Las condiciones laborales atractivas también son esenciales para atraer nuevos talentos. En un mercado laboral competitivo, las organizaciones que ofrecen un paquete integral de beneficios tienen más probabilidades de atraer a profesionales altamente calificados.

Desarrollo Profesional y Oportunidades de Crecimiento:

Los empleados valoran las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización. Un programa sólido de desarrollo, capacitación y promoción interna contribuye significativamente a la retención del talento.

Ambiente de Trabajo Positivo:

Un ambiente de trabajo positivo, que promueva la colaboración, la comunicación efectiva y el reconocimiento, mejora la experiencia laboral. Los empleados que disfrutan de su entorno tienden a permanecer en la organización.

Reducción de Costos de Rotación:

La rotación de empleados conlleva costos significativos, como la pérdida de conocimientos, la interrupción de la productividad y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Mejorar las condiciones laborales ayuda a reducir estos costos.

Impacto en la Marca Empleadora:

Las organizaciones con buenas condiciones laborales ganan una reputación positiva como empleadores deseables. Esto no solo beneficia la retención del talento actual, sino que también atrae a candidatos de calidad en el futuro.

Adaptación a las Expectativas Modernas:

Las expectativas de los empleados han evolucionado, especialmente en las generaciones más jóvenes. Las organizaciones que se adaptan a estas expectativas, ofreciendo flexibilidad, bienestar y beneficios que van más allá del salario, son más exitosas en retener el talento.

Fomento de un Clima Organizacional Saludable:

Las condiciones laborales también impactan en el clima organizacional. Un clima saludable, caracterizado por relaciones positivas entre colegas, liderazgo efectivo y una cultura de apoyo, contribuye directamente a la retención del talento.

En resumen, las condiciones laborales adecuadas no solo son una consideración ética, sino que también son una estrategia empresarial inteligente para retener a los empleados clave y construir una fuerza laboral comprometida y productiva.

La gestión de la diversidad

La gestión de la diversidad implica reconocer, valorar y aprovechar las diferencias individuales en la organización. A pesar de su complejidad, la diversidad puede ser una fuente de innovación y creatividad. La gestión de la diversidad y una adecuada política de gestión del talento son relevantes para las organizaciones por diversas razones que impactan positivamente en su rendimiento, cultura y sostenibilidad. Aquí hay algunas razones clave:

Innovación y Creatividad:

La diversidad en equipos de trabajo aporta diferentes perspectivas, experiencias y habilidades. Esta diversidad fomenta la innovación y la creatividad, ya que diferentes puntos de vista pueden generar soluciones más originales y eficaces.

Adaptación a un Mercado Globalizado:

En un mundo cada vez más globalizado, la gestión de la diversidad permite a las organizaciones adaptarse mejor a mercados internacionales. La comprensión de diversas culturas y perspectivas facilita la entrada y el éxito en mercados diversos.

Mejora del Rendimiento Organizacional:

La diversidad puede mejorar el rendimiento organizacional al crear un ambiente en el cual los empleados se sientan valorados, incluidos y motivados. Esto puede conducir a un aumento de la productividad y la eficiencia.

Atracción de Talento:

Las organizaciones que valoran y gestionan la diversidad son más atractivas para talentos diversos. Atraer y retener a personas con diversas habilidades y antecedentes contribuye a la construcción de equipos más fuertes y competitivos.

Mejora de la Imagen de la Marca:

Las organizaciones que son percibidas como inclusivas y respetuosas de la diversidad ganan una imagen positiva en la sociedad y en el mercado laboral. Esto puede beneficiar la reputación y la lealtad de clientes y empleados.

Política de Gestión del Talento:

Identificación y Desarrollo del Talento:

Una política de gestión del talento efectiva identifica a los empleados con habilidades y potencial excepcionales, facilitando su desarrollo y crecimiento dentro de la organización. Esto garantiza que el talento interno sea maximizado.

Retención de Empleados Clave:

La gestión del talento se centra en retener a empleados clave. Proporcionar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y beneficios adecuados contribuye a la retención de aquellos individuos cuyas habilidades son críticas para el éxito de la organización.

Planificación Sucesoria:

La planificación sucesoria es esencial para garantizar la continuidad y el éxito a largo plazo de la organización. Identificar y desarrollar a líderes potenciales dentro de la organización asegura una transición suave en momentos clave.

Adaptabilidad Organizacional:

La gestión del talento permite a las organizaciones adaptarse a cambios internos y externos. Al tener un pool de talento diverso y capacitado, la organización está mejor preparada para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades emergentes.

Cultura Organizacional Positiva:

Una política de gestión del talento sólida contribuye a una cultura organizacional positiva. Los empleados se sienten valorados y respaldados, lo que mejora la moral y la cohesión del equipo.

En resumen, la gestión de la diversidad y la gestión del talento no solo son prácticas éticas, sino que también son estratégicas para el éxito a largo plazo de las organizaciones, contribuyendo a la innovación, la adaptabilidad y la retención de talento clave.



La igualdad de género

Aunque se han logrado avances, persisten desafíos para las mujeres en el ámbito laboral, como el techo de cristal. Las organizaciones sociales también enfrentan este problema, con una representación desigual en roles directivos. La igualdad de género en las organizaciones es relevante por diversas razones que afectan no solo a la ética y la justicia, sino también al rendimiento y la sostenibilidad de las empresas. Aquí hay algunas razones clave:

1. Justicia y Derechos Humanos:

Promoción de la Igualdad:

La igualdad de género es un principio fundamental de justicia y derechos humanos. Todas las personas, independientemente de su género, deben tener igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

2. Mejora del Rendimiento Organizacional:

Diversidad de Pensamiento:

La presencia de mujeres en todos los niveles de la organización aporta diversidad de pensamiento. La diversidad de género fomenta la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más efectiva.

Atracción y Retención de Talento:

Las organizaciones que promueven la igualdad de género son más atractivas para el talento diverso. La capacidad de atraer y retener talento de calidad se fortalece al crear un entorno inclusivo y equitativo.

3. Responsabilidad Social y Reputación:

Compromiso Social:

La igualdad de género es un componente clave de la responsabilidad social corporativa. Las organizaciones comprometidas con la igualdad demuestran su compromiso con valores éticos y contribuyen al bienestar social.

Imagen de Marca:

Las organizaciones con políticas de igualdad de género positivas construyen una imagen de marca más sólida. Los consumidores y la sociedad en general valoran y apoyan a empresas socialmente responsables.

4. Impacto Económico y Desarrollo Sostenible:

Desarrollo Económico:

La igualdad de género contribuye al desarrollo económico sostenible. Al proporcionar a las mujeres igualdad de acceso a oportunidades laborales, se impulsa el crecimiento económico y se reduce la brecha de ingresos.

Cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

La igualdad de género está directamente relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Contribuir a la igualdad de género apoya los esfuerzos globales para alcanzar metas sostenibles.

5. Cumplimiento Legal y Ético:

Evitar Discriminación y Litigios:

Fomentar la igualdad de género ayuda a evitar la discriminación de género en el lugar de trabajo, reduciendo así el riesgo de litigios y problemas legales.

Ética Empresarial:

La promoción de la igualdad de género refleja una ética empresarial sólida y demuestra el compromiso de la organización con valores fundamentales.

En resumen, la igualdad de género en las organizaciones es esencial para garantizar un entorno laboral justo, ético y sostenible. No solo cumple con principios fundamentales de derechos humanos, sino que también aporta beneficios significativos al rendimiento organizacional, la reputación y el desarrollo sostenible.



Impulsar la sostenibilidad social en CEEIS y organizaciones del Tercer Sector

Aquí hay algunas cuestiones clave que podríamos plantearnos para impulsar la sostenibilidad social en nuestras organizaciones:

- **Inclusión Laboral:** ¿Cómo garantiza la organización la inclusión laboral de personas con discapacidades u otras barreras para el empleo?
- **Desarrollo Profesional y Personal:** ¿Qué iniciativas implementa la organización para el desarrollo profesional y personal de sus empleados, especialmente aquellos en situaciones vulnerables?
- **Equidad de Género y Diversidad:** ¿Cómo promueve la organización la equidad de género y la diversidad en su personal y liderazgo?
- **Impacto en la Comunidad:** ¿Cuál es el impacto directo de la organización en la comunidad local? ¿Cómo involucra a la comunidad en sus actividades?
- **Colaboración con otras Organizaciones:** ¿La organización colabora con otras entidades del tercer sector, empresas y organismos gubernamentales para maximizar su impacto social?
- **Cumplimiento de Derechos Laborales:** ¿Cómo garantiza la organización el cumplimiento de los derechos laborales de sus empleados?
- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** ¿La organización es transparente en sus prácticas y procesos? ¿Cómo demuestra rendición de cuentas a sus partes interesadas?
- **Innovación Social:** ¿La organización busca constantemente formas innovadoras de abordar los desafíos sociales y mejorar su impacto?
- **Acceso a Recursos y Formación:** ¿Cómo facilita la organización el acceso a recursos y formación para mejorar las habilidades y la empleabilidad de sus beneficiarios?
- **Sostenibilidad Financiera:** ¿Cómo gestiona la organización su sostenibilidad financiera para garantizar la continuidad de sus actividades sociales a largo plazo?
- **Participación de los Beneficiarios:** ¿La organización involucra a sus beneficiarios en la toma de decisiones y el diseño de programas?
- **Adaptación a Cambios Sociales:** ¿Cómo se adapta la organización a cambios en las necesidades sociales y laborales de su comunidad objetivo?

Estas cuestiones buscan evaluar diferentes dimensiones de la sostenibilidad social y pueden guiar a las organizaciones del tercer sector y a los centros especiales de empleo hacia prácticas más inclusivas, equitativas y socialmente sostenibles.

CAPÍTULO 5

Agentes del Cambio

Este capítulo proporcionará las herramientas y conocimientos necesarios para liderar iniciativas de cambio, promover la innovación sostenible y crear un impacto positivo duradero en la comunidad y el medio ambiente. A través de estudios de caso, actividades interactivas y discusiones en profundidad, nos sumergiremos en el corazón de lo que significa ser un Agente de Cambio en el contexto actual de desafíos globales y oportunidades locales.



Agentes del Cambio

¿Qué es un Agente de Cambio para la Sostenibilidad?

En el contexto de CEEIS y organizaciones de acción social para el curso Agentes de Cambio, un Agente de Cambio para la sostenibilidad es una persona o departamento clave que lidera y coordina la adaptación e implementación de los ODS. Esta figura es responsable de impulsar el proceso de sostenibilidad, monitorear el progreso en los objetivos prioritarios establecidos y adaptar las estrategias según sea necesario para alcanzar las metas propuestas.

¿Quién puede ser Agente de Cambio para la Sostenibilidad dentro de CEEIS u organización de acción social?

Dentro de un CEEIS u organización de acción social, un Agente de Cambio para la sostenibilidad es idealmente alguien en una posición de liderazgo o con acceso directo a la dirección ejecutiva, como la Presidencia o Gerencia. Esto asegura la capacidad de influir e integrar distintas áreas de la organización en la implementación de los ODS. Se sugiere que los equipos de trabajo incluyan tanto a miembros con roles de liderazgo como a personal técnico especializado.

Tareas a realizar por los CEEIS u organizaciones de acción social:

- Evaluar si ya hay un departamento o persona encargada de estas funciones.
- En caso de existir, revisar sus capacidades actuales y determinar si necesitan refuerzos adicionales, como más personal o formación.
- Si no existe tal área, es esencial establecer una, asegurando que tenga un fuerte respaldo institucional y político para legitimar el proceso de localización e implementación de los ODS.
- Fomentar la colaboración y el intercambio de información con otras áreas de la organización, designando responsables en cada una para coordinar con el equipo de la Agenda 2030.

Funciones del Agente de Cambio en CEEIS y organizaciones de acción social

Rol de Liderazgo:

- Promover y explicar el grado de despliegue y ejecución de los ODS en la estrategia del CEEIS u organización social.
- Comunicar las metas globales, nacionales y autonómicas de los ODS y su aplicabilidad al nivel del CEEIS u organización de acción social.
- Formar y liderar un equipo para el despliegue de los ODS.
- Supervisar el análisis de la entidad para identificar desafíos clave.
- Dirigir la selección de objetivos, establecer metas e indicadores locales, y diseñar políticas pertinentes.
- Gestionar la creación del Plan de Cambio para la Sostenibilidad y supervisar su ejecución y seguimiento.
- Informar sobre el progreso y etapas del proceso.

Rol Técnico:

- Identificar programas, proyectos, procesos, servicios y áreas vinculadas a los ODS.
- Organizar la rutina de trabajo, incluyendo reuniones e informes.
- Coordinar el diagnóstico de la entidad.
- Preparar propuestas técnicas para priorizar objetivos y metas de los ODS.
- Diseñar estrategias para el seguimiento de los ODS.
- Implementar un plan de comunicación para el proceso de implementación.
- Crear espacios de colaboración con diversos actores del ámbito de actuación de nuestro CEEIS u organización social.



Fase 1: Sentando las Bases

La proximidad de los CEEIS y ONG's a la comunidad los posiciona de manera única para impulsar la involucración en la localización de la Agenda 2030. Esto incluye:

1.1. Proceso de Comunicación: Establecer una comunicación efectiva sobre los ODS y su relevancia.

- Emitir un compromiso formal de la organización, involucrando a diversos actores y asegurando la continuidad del proyecto más allá de ciclos administrativos.
- Reflexionar internamente, posiblemente mediante un grupo de trabajo, sobre cómo los ODS pueden optimizar la planificación y la cultura organizacional, y mejorar servicios desde una perspectiva integral.

1.2. Proceso de Participación, Diálogo y Alianzas: Fomentar la participación y crear alianzas estratégicas.

- Implementar programas de formación sobre la Agenda 2030 y los ODS, accesibles a todo el personal.
- Unirse a redes relacionadas con los ODS para compartir recursos y experiencias.

1.3. Proceso de Fortalecimiento de Capacidades de los Actores: Desarrollar habilidades y conocimientos en los actores involucrados.

- Crear un equipo mixto de líderes y técnicos para guiar el despliegue de los ODS en servicios, procesos y proyectos.
- Comunicar avances y actividades relacionadas con los ODS a la comunidad a través de diferentes medios.

Fase 2: Diagnóstico del CEEI u organización de acción social

Esta etapa es crucial para comprender a fondo el entorno en el que operamos y para identificar cómo podemos contribuir efectivamente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de un análisis exhaustivo del contexto, un mapeo de grupos de interés, la evaluación de capacidades, el análisis de políticas y recursos locales, trazaremos un mapa detallado de los retos y oportunidades que enfrentamos. Esta fase es fundamental para sentar las bases de una estrategia efectiva y orientada hacia la sostenibilidad, permitiéndonos identificar brechas y áreas de mejora. Al final de esta etapa, estaremos mejor equipados para desarrollar intervenciones significativas y alineadas con los ODS, asegurando que nuestros esfuerzos tengan un impacto real y duradero en nuestras comunidades.

2.1. Análisis de contexto

- Examinar documentos de planificación estratégica existentes y otras fuentes de información relevantes para un entendimiento integral del entorno.
- Evaluar la necesidad de actualización de estos documentos e identificar áreas donde falta información.
- Coordinar con diferentes departamentos para recopilar y organizar información pertinente. Si es necesario, colaborar con entidades gubernamentales regionales.
- Consultar estadísticas disponibles a nivel provincial o nacional para obtener datos concretos.
- Trabajar con el departamento de estadística, si está disponible, para una mejor comprensión de los datos.
- Analizar cómo la Agenda 2030 puede contribuir al desarrollo local y abordar problemáticas específicas, incluyendo las necesidades de grupos vulnerables.
- Determinar la importancia de recoger y analizar información cualitativa a través de entrevistas y actividades participativas.
- Crear un diagnóstico conciso que facilite la toma de decisiones para la implementación de los ODS.
- Validar el diagnóstico con talleres internos y con otros actores clave.

2.2. Mapeo de grupos de interés respecto a los ODS

- Identificar los actores clave en la comunidad y sus características, incluyendo su misión, disposición para colaborar y contribuir a la implementación de los ODS.
- Evaluar las relaciones entre estos actores, clave para fomentar alianzas y enfoques colaborativos.

Este mapeo debe reflejar la diversidad y complejidad del entorno social y político, y servir para crear espacios de diálogo e intercambio, fundamentales en los procesos participativos de la Agenda 2030.

2.3. Análisis de capacidades

- Implementar una autoevaluación usando herramientas específicas diseñadas para este propósito.
- Organizar un taller para discutir los resultados de la autoevaluación con representantes y personal de distintos departamentos, incluyendo Recursos Humanos.
- Desarrollar un programa de capacitación, ya sea en línea o presencial, para el personal técnico y el equipo de liderazgo.
- Identificar y promover el uso de recursos útiles como guías y estudios.
- Realizar reuniones con otras entidades, como redes de ONG's o asociaciones empresariales, para evaluar sus capacidades y organizar actividades formativas colaborativas.

2.4. Análisis de políticas y recursos locales

- Revisar los instrumentos de planificación estratégica actuales y decidir la mejor forma de integrar los ODS.
- La participación del grupo de trabajo y el apoyo político son esenciales.
- Incluir áreas responsables de cuestiones transversales como derechos humanos e igualdad de género.
- Relacionar los ejes de gestión de la organización con los ODS y sus metas.
- Determinar qué políticas y acciones locales contribuyen a los ODS.
- Evaluar los recursos financieros, materiales y humanos disponibles.
- Analizar los planes existentes y los recursos actuales para identificar necesidades.
- Buscar sinergias dentro de la organización y con otros actores.
- Realizar reuniones de socialización y validación con todos los departamentos involucrados.

2.5. Identificación de brechas y desafíos

- Comenzar con las conclusiones del diagnóstico inicial que revela la situación actual.
- A partir del análisis previo de políticas y recursos, identificar áreas donde los ODS no están siendo efectivamente abordados o están descuidados.
- Validar estos hallazgos con los grupos de trabajo y, en caso de que sean internos, compartir estas conclusiones en un taller con todos los actores involucrados para obtener un contraste más amplio.

Fase 3: Definición del Plan de Cambio para la Sostenibilidad

Para la definición del Plan de Cambio para la Sostenibilidad es necesario establecer mecanismos de gobernanza para la toma de decisiones, presentar un diagnóstico detallado, priorizar ODS y metas globales, y definir metas e indicadores específicos. También se debe trabajar en la definición de políticas y acciones, identificar y asegurar los recursos necesarios, promover la colaboración y el intercambio de conocimientos a través de redes de trabajo, y revisar aspectos transversales para garantizar una implementación integral y eficaz de los ODS.

3.1. Mecanismo de Gobernanza: Establecer estructuras y procesos para la toma de decisiones.

- Crear un grupo de mejora liderado por personas clave de la organización, responsables de guiar la implementación de los ODS.
- Establecer procedimientos claros para la toma de decisiones estratégicas, asegurando que estos procesos sean transparentes y participativos.

3.2. Presentación de diagnóstico.

- Organizar y resumir los hallazgos clave de la fase de diagnóstico, incluyendo las recomendaciones clave para la elaboración e implementación del Plan de ODS.
- Verificar y validar el informe con los grupos de trabajo pertinentes. Si los grupos son internos, presentar y contrastar los hallazgos en un taller con todos los actores relevantes.
- Compartir el informe y sus conclusiones a través de comunicados de prensa, redes sociales y otros canales de comunicación para asegurar una amplia difusión.

3.3. Priorización de ODS y Metas Globales.

- Convocar a un equipo multidisciplinar de mejora, incluyendo aquellos responsables de áreas transversales y unidades de planificación.
- Involucrar activamente a representantes políticos e institucionales en el análisis y decisión sobre los ODS y metas a priorizar, asegurando un enfoque integral.
- Revisar el informe de diagnóstico para identificar la relación entre los ejes de gestión de la organización y cómo se alinean con los ODS específicos y sus metas. La selección de ODS para priorizar debe basarse en los desafíos más importantes a nivel local, y cada área de gestión puede estar vinculada a uno o más ODS. Según el análisis de prioridades y capacidades, se ajustarán los ODS y/o metas seleccionadas.

3.4. Determinación de Metas Específicas e Indicadores.

- Abordar esta temática en las reuniones de todos los grupos de trabajo y áreas relevantes, incluyendo los encargados de aspectos transversales y unidades de monitoreo.
- Basándose en los ODS priorizados, identificar metas realistas a nivel local que reflejen la contribución efectiva a los ODS.

- Asegurarse de que las metas locales sean específicas, medibles y ambiciosas, manteniendo una visión integral y considerando la viabilidad en el contexto local.

3.5. Definición de Políticas y Acciones.

- Organizar reuniones con todos los grupos de trabajo y áreas relevantes.
- Incluir a representantes políticos e institucionales en el análisis y la toma de decisiones sobre las políticas y acciones a implementar.
- Basarse en el Informe Diagnóstico para abordar brechas, desafíos y capacidades.
- Revisar y adaptar planes y proyectos existentes a los ODS.
- Definir políticas y acciones adicionales necesarias para alcanzar las metas y abordar desafíos identificados.
- Considerar la necesidad de programas de capacitación y evaluar los recursos disponibles.
- Coordinar con áreas de cuestiones transversales para garantizar la alineación y la integración de enfoques de derechos, género, equidad y sostenibilidad.
- Explorar sinergias con políticas y programas regionales o nacionales.

3.6. Mecanismo de Movilización de Recursos: Identificar y asegurar recursos necesarios.

- Aprovechar las oportunidades que brinda la implementación de los ODS para atraer inversiones tanto públicas como privadas en planes y proyectos relacionados.
- Vincular la movilización de recursos con la reestructuración del modelo productivo y un liderazgo comunitario sólido.
- Asegurar que la inversión privada apoye el bien común y fomente un enfoque de impacto social.
- Crear un compromiso comunitario con proyectos a largo plazo para estabilidad y previsibilidad.
- Desarrollar habilidades en los actores para aumentar la eficiencia y el impacto de las iniciativas relacionadas con los ODS.
- Alinear estrategias a largo plazo para generar confianza y atraer inversiones.
- Integrar innovación, tecnología y datos para modelar y proyectar resultados e impactos, atrayendo inversiones hacia los planes y proyectos ODS.

3.7. Mecanismo de Trabajo en Red: Promover la colaboración y el intercambio de conocimientos.

- Crear espacios que fomenten el consenso, el diálogo y la co-creación en el diseño de estrategias y planes a medio y largo plazo relacionados con los ODS.
- Asegurar que las políticas sean coherentes con los ODS definidos, compartiendo avances y colaboraciones con todos los grupos de interés.
- Mantener una comunicación fluida con entidades aliadas e instituciones para garantizar que los instrumentos de coordinación y trabajo en red se alineen con los ODS.

3.8. Revisión de Aspectos Transversales.

- Asegurar que las personas responsables de temas transversales estén activamente involucradas desde el inicio, contribuyendo con su perspectiva en el diagnóstico y en todo el proceso.
- Formar y sensibilizar a todo el personal sobre cómo integrar estos enfoques en sus actividades diarias, incluyendo acciones formativas específicas y la incorporación en otros cursos o talleres.
- Revisar sistemáticamente que los aspectos transversales se hayan incluido adecuadamente en cada etapa y documento elaborado del proceso.

Fase 4: Implementación y Seguimiento

Esta etapa es esencial para medir el éxito y el impacto de nuestras intervenciones, mediante las siguientes tareas:

4.1. Implementación.

- Mantener el equipo de trabajo activo y comprometido a lo largo de la implementación.
- Fomentar una coordinación efectiva entre los diferentes departamentos/servicios para asegurar una implementación integral de los proyectos y programas.
- Integrar los aspectos transversales como género, inclusión y sostenibilidad en todos los programas desde su formulación.
- Establecer plataformas de colaboración entre diferentes niveles de del CEEIS/Organización de acción social cuando existan áreas de trabajo coincidentes o sean compartidas.

4.2. Seguimiento y Evaluación

- Diseñar un sistema de monitorización para evaluar el progreso y cumplimiento de las actividades y metas.
- Seleccionar indicadores que reflejen tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, asegurando la disponibilidad de datos.
- Asociar cada indicador con sus fuentes y frecuencia de actualización, utilizando diversas fuentes como registros administrativos, encuestas y datos estadísticos.
- Cada departamento/servicio implicado en la implementación deberá recolectar y compartir datos relevantes.
- Realizar la validación de informes de seguimiento con todos los actores y difundir ampliamente los resultados.

