



Universidad de Valladolid
Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
**Implantación de los ODS en el ámbito de
los RRHH de la empresa**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Lorena Castrosín García
Tipo de trabajo:	Trabajo Fin de Grado
Tutor/a:	Diego F. Vázquez Villamediana
Fecha convocatoria:	6 de Julio de 2022

Resumen

Las empresas deben aprovechar la coyuntura de la Agenda 2030 para tomar acciones en el ámbito de los Recursos Humanos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una buena ocasión para que las empresas fortalezcan su Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde el punto de vista de la estrategia empresarial. Las empresas deben ser conscientes de los numerosos beneficios que tiene implantar políticas alineadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Palabras clave: Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS), Responsabilidad Social Corporativa (RSC), estrategia empresarial, Recursos Humanos.

Abstract

Companies must take advantage of the situation of the 2030 agenda to take actions in the Human Resources area. The Sustainable Development Goals (SDGs) are a good opportunity for companies to strengthen their Corporate Social Responsibility (RSC) from the point of view of business strategy. Companies should be aware of the numerous benefits that this must implement policies aligned with the Sustainable Development Goals.

Keywords: Sustainable development goals, corporate social responsibility, business strategy, Human Resources.

Índice de contenidos

CAPITULO 1. Introducción	6
1.1 Justificación	7
1.2 Objetivos Generales.....	9
CAPITULO 2. Marco Teórico	11
2.1 Definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	11
2.1.1 Dimensiones de los ODS: Social, Económica y Ambiental.....	12
2.2 Integración de los ODS desde el punto de vista empresarial	16
2.3 Contribución de las empresas para cumplir los ODS.....	19
CAPITULO 3. ODS aplicados en el ámbito de los Recursos Humanos	22
2.3.1 Responsabilidad Social Corporativa (RSC).....	22
2.3.2 Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde la dimensión de las personas dentro de la empresa (RRHH) y proyección práctica de los ODS en los Recursos Humanos	24
2.3.3 Casos de buenas prácticas en la implantación de los ODS en el ámbito de los RRHH	29
4. Conclusiones	39
5. Anexos.....	41
6. Referencias bibliográficas	42

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del Desarrollo Sostenible.....	16
--	----

Índice de tablas

Tabla 1. Metas relacionadas con las empresas (elaboración propia)	9
Tabla 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (elaboración propia)... ..	11
Tabla 3. Indicadores para medir los progresos de cumplimiento de ODS 8 (elaboración propia).....	18
Tabla 4. Herramientas para medir la contribución de las empresas a los ODS.....	23
Tabla 5. Ejemplos de acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)	26

1. Introducción

La elección de este tema, como es, la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en adelante, ODS, en el ámbito de los Recursos Humanos de la empresa, se debe a que es un tema de actualidad en nuestra sociedad y en el entorno laboral, y sobre el cual es urgente que se tomen medidas para alcanzar los objetivos marcados.

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada uno de estos objetivos cuenta con metas concretas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. Este proyecto es conocido como “La Nueva Agenda para el Desarrollo Sostenible o Agenda 2030”. En ella se han elaborado 17 nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas. Para alcanzar estas últimas, debe existir una colaboración a todos los niveles: gobiernos, el sector privado, la sociedad civil, y por supuesto los individuos actuando responsablemente tanto a título individual como colectivo.

Concretamente en este Trabajo Fin de Grado, en adelante, TFG, se va a realizar un estudio en profundidad sobre la importancia de la implantación de los ODS en el ámbito de los Recursos Humanos de la empresa. En este contexto global, característico del siglo XXI, las empresas están incorporando entre sus objetivos, valores como la sostenibilidad y la contribución a un desarrollo social equilibrado, los cuales contribuyan a alcanzar las metas previstas en dicha Agenda 2030. Los objetivos que se pretenden con este TFG son principalmente, desgranar la importancia de la implantación de los ODS en el ámbito de Recursos Humanos (RRHH) de una empresa como estrategia empresarial. La integración de estos en la estrategia de las empresas conlleva relevantes mejoras de su competitividad, debido a efectos como el fortalecimiento de su reputación e imagen corporativa, la mejora de sus relaciones con los distintos grupos de interés, el incremento de su posibilidad de negocio con otras empresas, así como el acceso a la financiación y la atracción de “inversores responsables”.

Se hace referencia a la implantación de los ODS en el ámbito de los RRHH de la empresa, ya que será este departamento quien se encargue de la tarea de liderar y sensibilizar a los diferentes equipos de la importancia de asumir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como una misión propia de las organizaciones modernas. Por tanto, la contribución de las empresas actuales a la consecución de los ODS se establece, como un reto que la Dirección de Recursos Humanos deberá impulsar y promocionar entre los trabajadores/as y grupos de interés participantes en el proyecto empresarial.

Este Trabajo Fin de Grado (TFG) se va a estructurar en tres partes. En la primera parte, es llevada a cabo una introducción sobre el tema seleccionado haciendo referencia a los objetivos que persigue el mismo. En la segunda parte, se llevará a cabo una investigación teórica sobre el concepto de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), analizando al mismo tiempo, las dimensiones de estos y la integración de estos desde el punto de vista empresarial, así como, la contribución de las empresas para cumplir con los mismos.

Por último, en la tercera parte, se realizará un enfoque más práctico, es decir, se reflejarán casos reales de empresas ubicadas en el Principado de Asturias que han integrado los ODS en sus políticas de Recursos Humanos, es decir, casos de buenas prácticas que han llevado a cabo las empresas que se encuentran en Asturias. Ha sido elegida dicha área geográfica, puesto que me parece interesante conocer las iniciativas que se están llevando a cabo en las empresas de la Comunidad Autónoma donde vivo. También se realizará una reflexión sobre la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y se analizará esta desde la perspectiva de las personas, y los ODS desde el punto de vista práctico de la empresa. Se terminará el mismo con unas conclusiones sobre lo investigado a lo largo de este Trabajo Fin de Grado (TFG).

1.1 Justificación

Por todos es sabido, que es necesario combatir el cambio climático, mejorar la educación, promover la igualdad de la mujer o impulsar la defensa del medio

Ambiente, entre otras. Por estas y otras muchas razones, surgen los Objetivos de Desarrollo Sostenible para intentar paliar dichos efectos. En este Trabajo Fin de Grado (TFG) trataremos sobre la importancia que tiene la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito de los Recursos Humanos en una empresa para contribuir con la responsabilidad que les compromete con el desarrollo sostenible y , por tanto, con el conjunto de los ODS y la Agenda 2030. Dicho de otra manera, la relación causa-efecto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Según un estudio realizado por Deloitte España y Fundación Seres, el “VI Informe del impacto social de las empresas” el 84% de las empresas analizadas establece los ODS en sus estrategias de RSC. Concretamente según dicho estudio, seis de cada diez compañías fomentan el trabajo decente y el crecimiento económico, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y de su entorno. Por ello, las empresas están incorporando en su estrategia de RSC acciones que ayuden en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estos al mismo tiempo pueden ser una guía u hoja de ruta para definir las estrategias de la empresa, crear valor compartido y asegurar que las actuaciones tengan significado para sus grupos de interés. Poner especial atención a los problemas, intereses, preocupaciones y expectativas de las partes interesadas o grupos de interés de las empresas consigue ayudar a identificar y construir una comprensión exhaustiva del impacto de la empresa en los ODS.

En definitiva, las políticas de RSC, implantadas con éxito desde hace años por muchas compañías y entidades, son un camino privilegiado que ayuda a cumplir con los ODS.

1.2 Objetivos Generales

Los objetivos marcados para esta Nueva Agenda para el desarrollo Sostenible son de especial importancia para el desarrollo de la sociedad, por lo que es imprescindible más aún su conocimiento desde el punto de vista de la docencia universitaria, donde deben asentarse las bases para la vida empresarial en general. Es importante que los estudiantes conozcan los ODS, pero más importante es que conozcan las metas relacionadas con las empresas, destacando las siguientes:

Salud y bienestar
Igualdad de género
Trabajo decente y crecimiento económico
Reducción de las desigualdades
Producción y consumo responsables
Acción por el clima
Paz, justicia e instituciones sociales
Alianzas para lograr los objetivos

Tabla 1. Metas relacionadas con las empresas

Se ha seleccionado el enfoque de Recursos Humanos (RRHH), puesto que las empresas juegan un papel fundamental de cara a la implantación de dichos objetivos y también de que los mismos se lleven a cabo de forma visible y satisfactoria para la sociedad. Entre los objetivos generales en el ámbito de los recursos humanos nos vamos a encontrar con los siguientes:

ODS cinco el cual es el objetivo para la **igualdad de género**. Hoy en día, nos encontramos con numerosas empresas que aún discriminan al colectivo femenino por el simple hecho de ser mujer, ya sea en cuanto a puesto de ocupación, salario o temas de conciliación. Además, en muchos casos, si la mujer dedica una etapa de su vida al hogar o cuidado de niños, este período de tiempo “vacío” en el currículum vitae no está bien visto y es criticado o juzgado. Sigue existiendo esa tendencia de empoderamiento y crecimiento de la figura masculina en detrimento de la femenina. Por ello, resulta imperativo cambiar esta visión con el fin de alcanzar la igualdad entre los hombres y las mujeres. No se trata de priorizar a las mujeres con respecto a los hombres, pero si poder atribuir un rol, una posición a una persona, indistintamente.

ODS ocho, su objetivo es lograr un **trabajo decente** para todos y **fomentar el crecimiento económico**. Entre las metas que persigue se incluyen: lograr el pleno empleo productivo y un trabajo decente tanto para mujeres como hombres, jóvenes y personas con discapacidad; remuneración/salarios iguales por un trabajo de igual valor; reducción del número de jóvenes en paro; entorno de trabajo seguro y estrategia mundial para el empleo de jóvenes. Dicho de otra forma, para garantizar un crecimiento económico sostenible, las empresas deben asegurar condiciones de trabajo dignas, igualitarias y justas.

ODS diez, busca **reducir la desigualdad** de oportunidades. Esto quiere decir que, ante dos perfiles muy similares en un proceso de selección, la decisión final debería tomarse en base a las habilidades y no realizando un ejercicio de discriminación por etnia, sexo, orientación sexual, ideología política, religión, edad, etc. El área de RRHH afronta de forma constante oportunidades para impulsar la igualdad de oportunidades y, por ello, contribuir también a la reducción de la pobreza, al acceso de la educación de calidad, etc. Al mismo tiempo, este ODS indica también que, dentro de una empresa, sin importar las características de la persona contratada, ni su tipo de contrato, debería recibir el mismo nivel retributivo y protección social.

ODS once, está relacionado también con el departamento de RRHH, debido al poder que este tiene en la **decisión de contratación de personas**, dándoles acceso a un trabajo, a una remuneración y a la seguridad social, permitiendo así, el acceso a elementos básicos como son la vivienda y otros servicios.

Está claro que dentro del departamento de recursos humanos la implementación de los ODS es clave para construir las empresas del futuro. Las personas forman parte de las empresas, invertir en ellas y seleccionar las adecuadas nos garantiza el éxito.

2. Marco Teórico

2.1 Definición de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Estos Objetivos también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), en 2015 como un llamado universal. Los 17 ODS están integrados, reconocen que la acción en un área afectará los resultados en otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Los países se han comprometido a priorizar el progreso de los más rezagados. La creatividad, el conocimiento, la tecnología y los recursos financieros de toda la sociedad son necesarios para alcanzar los ODS en todos los contextos. A continuación, se enumeran los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1. FIN DE LA POBREZA

2. HAMBRE CERO

3. SALUD Y BIENESTAR

4. EDUCACIÓN DE CALIDAD

5. IGUALDAD DE GÉNERO

6. AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

7. ENERGIA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

13. ACCIÓN POR EL CLIMA
14. VIDA SUBMARINA
15. VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES
16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
17. ALIANZA PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Tabla 2. 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

2.1.1 Dimensiones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En lo referente a las dimensiones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), vamos a encontrarnos principalmente con tres dimensiones: **Social, Económica y Medioambiental**. Estas tres dimensiones están interconectadas y dependen unas de otras, para conseguir alcanzar los objetivos de Desarrollo Sostenible, como se puede ver más adelante en la *figura 1*.

La **dimensión Social**, hace referencia a los siguientes indicadores: Hambre Cero, garantizar una vida sana y bienestar, lograr la igualdad de género, y la reducción de desigualdades en y entre los países.

Desperdiciar alimentos y una mala práctica de recolección de alimentos han supuesto que se produzca una escasez de alimentos. Por otro lado, las guerras afectan negativamente a esta disponibilidad de alimentos y al mismo tiempo ocasionan la destrucción del medio ambiente, fundamental para el cultivo de los alimentos. Para conseguir poner fin al hambre en el mundo en 2030, necesitaríamos al año más de 267.000 millones de dólares, para poder así invertir en zonas rurales y urbanas y en protección social, a fin de que los pobres tengan acceso a los alimentos y puedan mejorar su forma de vida. Para ayudar a cumplir los objetivos de esta dimensión será necesario entre otras cosas; apoyar a las economías locales, a la agricultura ecológica y a los pequeños productores, será necesario esforzarse en reducir el desperdicio de alimentos comprando únicamente aquello que se necesite y siendo consciente de las fechas de consumo de los alimentos. Promover y proteger también la salud propia y la de nuestro entorno, tomando decisiones informadas y optando por un estilo de vida saludable, y, por último, practicando y promoviendo una buena nutrición, actividad física, actitud positiva, y conexión social para conseguir así una vida sana.

Por otro lado, en lo que respecta a la *igualdad de género*, no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo más pacífico, próspero y sostenible. En las últimas décadas se han conseguido avances en cuanto a este respecto, puesto que más niñas están escolarizadas, cada vez menos son obligadas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos tanto en parlamentos como en instituciones públicas y en posiciones de liderazgo, y las leyes van avanzando hacia esa reforma para incentivar la igualdad de género. A pesar de los esfuerzos, aún existen dificultades en este sentido, y existen leyes y normas sociales discriminatorias, y aún continúan estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y una de cada cinco mujeres, y niñas de entre 15 y 49 años, afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja. Por otro lado, la pandemia de la COVID-19 agrava las desigualdades existentes para las mujeres y niñas a nivel mundial; desde la salud y la economía, hasta la seguridad y la protección social.

Las mujeres juegan un papel desproporcionado en la respuesta al virus, incluso como trabajadoras sanitarias en primera línea y como cuidadoras del hogar. El trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres se ha incrementado de forma significativa debido a los confinamientos y al aumento de las necesidades de las personas mayores en el entorno familiar. Se conoce que el 60 % de las mujeres trabaja en la economía informal, lo que las expone aún más a caer en la pobreza. La pandemia ha conllevado a un fuerte incremento de violencia contra las mujeres y las niñas, debido a que pasaban mayor tiempo en casa con sus abusadores. Por ello, es necesario empoderar a mujeres y niñas, puesto que son la columna vertebral de la recuperación en las comunidades. Poner a las mujeres y las niñas en el centro de las economías dará lugar, fundamentalmente, a mejores resultados de desarrollo y más sostenibles para todos, incentivará una recuperación más rápida y encauzará al mundo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La pandemia de la COVID-19 pone de manifiesto una oportunidad para tomar medidas radicales y positivas que compensen las desigualdades tradicionales presentes en numerosas áreas de las vidas de las mujeres, y para construir un mundo más justo y resiliente.

En lo referente a la *reducción de las desigualdades*, la pandemia ha intensificado también las desigualdades existentes y ha afectado más que a nadie a los pobres y a

las comunidades más vulnerables. Ha puesto de manifiesto las desigualdades económicas y las frágiles redes de seguridad social que ocasiona que las comunidades más vulnerables tengan que sufrir como consecuencia de la crisis. También ha aumentado el desempleo mundial, por lo que ha supuesto un recorte drástico de los ingresos de los trabajadores. Las desigualdades también se han incrementado en las poblaciones vulnerables en países con sistemas sanitarios más deficientes y en países que se enfrentan a crisis humanitarias existentes. Entre los colectivos en riesgo de ser excluidos nos encontramos con; refugiados, migrantes, ancianos, personas con discapacidad y niños.

La segunda dimensión es la **económica**, la cual hace referencia a los siguientes indicadores: fin de la pobreza; trabajo decente y crecimiento económico; promover la industria sostenible; la innovación y la infraestructura; y, ciudades y comunidades sostenibles.

En la actualidad más de 700 millones de personas, o dicho de otra manera el 10 % de la población mundial, aún vive en situación de extrema pobreza, con grandes dificultades para satisfacer las necesidades más básicas, como son la salud, la educación y el acceso a agua y saneamiento. En todo el mundo, los índices de pobreza en las áreas rurales son del 17,2 %; más del triple de los mismos índices para las áreas urbanas. Respecto a los trabajadores, su puesto de trabajo tampoco les garantiza una vida digna. Los países en desarrollo son los que corren más riesgo durante y después de la pandemia, no solo referente a la crisis sanitaria, sino en términos de crisis sociales y económicas devastadoras durante los próximos meses y años. Se considera que la COVID-19 ha cambiado las vidas de miles de millones de personas y como consecuencia ha puesto en peligro la economía mundial. Hoy en día, las alteraciones económicas y financieras derivadas de la COVID-19 están provocando un desajuste en el leve crecimiento económico y empeorando los riesgos de otros factores. Por otro lado, la industrialización inclusiva y sostenible, acompañada de la innovación y la infraestructura, ayudan a economías dinámicas y competitivas que crean empleo y los ingresos. Por ello desempeñan un papel clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar el comercio internacional y permitir el uso eficiente de los recursos. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para que sea aprovechado ese máximo potencial. Concretamente, los

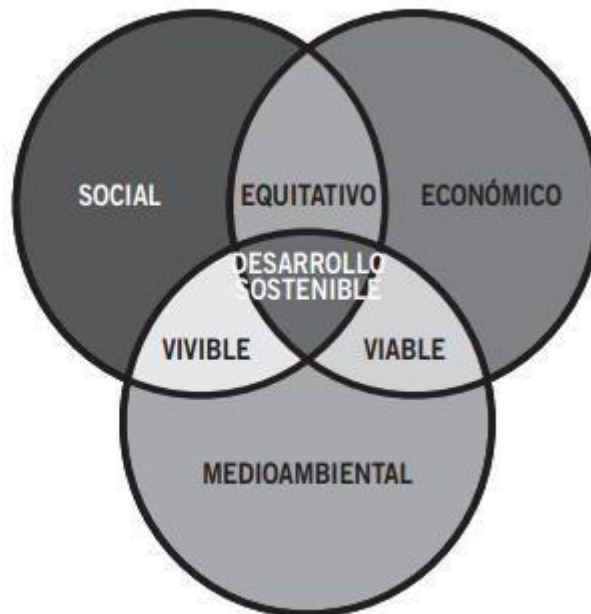
países menos desarrollados necesitan acelerar el desarrollo de sus sectores manufactureros para conseguir la meta de 2030 y aumentar la inversión en investigación e innovación científicas. La pandemia está afectando de forma exponencial a las industrias manufactureras y ocasionando alteraciones en las cadenas de valor mundiales y en el suministro de productos. Por ello, la innovación y el progreso tecnológico son claves para encontrar soluciones duraderas para los próximos retos económicos y medioambientales, como son, por ejemplo, el aumento de la eficiencia energética y de recursos.

El mundo cada vez está más urbanizado. Desde el año 2007, más de la mitad de la población mundial ha estado viviendo en ciudades, y se estima que dicho dato se incrementa hasta el 60 % para 2030. La rápida urbanización está ocasionando un número creciente de habitantes en barrios pobres, infraestructuras y servicios inadecuados y sobrecargados, lo cual se traduce en el empeoramiento de la contaminación del aire y en el crecimiento urbano incontrolado.

Por último, respecto a la **dimensión ambiental**, vamos a encontrarnos con los siguientes indicadores: disponibilidad de agua limpia y saneamiento, garantizar energía asequible y no contaminante, adoptar acciones para el cambio climático y gestión sostenible de los ecosistemas terrestres.

Desde hace décadas, se ha estudiado la ingestión de plástico en las poblaciones de aves marinas. En 1960, menos de 5 % tenía dicho material en sus estómagos, pero en 1980, la cifra ascendió al 80 %. Es un dato preocupante, en el que se debe tomar conciencia de este. Por otro lado, el año 2019 fue el segundo año más caluroso de todos los tiempos. Los niveles de dióxido de carbono (CO₂) y otros gases de efecto invernadero en la atmósfera aumentaron hasta niveles récord en 2019. Es necesario tomar medidas urgentes para abordar la emergencia climática con el objetivo de salvar vidas y medios de subsistencia. Es necesario dentro de esta dimensión abordar las amenazas a las que se enfrentan las especies silvestres y los ecosistemas. Según últimos estudios se considera que el 75% de todas las enfermedades infecciosas nuevas en humanos son zoonóticas y que existe interrelación de forma estrecha con la salud de los ecosistemas. La actividad humana ha alterado en al menos un 75 % la superficie terrestre, un dato preocupante.

Figura 1. El Diagrama del Desarrollo Sostenible



Fuente: WCED 1987; OCDE 2001; IUCN 2006

2.2 Integración de los ODS desde el punto de vista empresarial

Las organizaciones líderes están adoptando decisiones estratégicas en base a los ODS, al mismo tiempo que encuentran riesgos e identifican nuevas oportunidades de negocio. La política pública de incentivos y de cooperación de los países mira en la misma dirección. La forma de gestionar una empresa integrando los criterios de sostenibilidad es un proceso, el cual presenta, sin lugar a duda, nuevos retos, oportunidades de crecimiento y decisiones con implicaciones económicas y estratégicas. Asimismo, es una variación que obligatoriamente debe ser reflejada desde el punto de vista positivo en los activos tangibles e intangibles de la empresa. Las oportunidades más importantes reconocidas que ofrece el marco global de la Agenda 2030 a las entidades empresariales son:

Nuevas alianzas comerciales; desde el punto de vista de la administración pública y

grandes empresas, cada vez se está teniendo más en valor, el enfoque de la sostenibilidad. Desde las mismas, cada vez más, se ponen en marcha medidas para afianzar la sostenibilidad de su negocio y las extienden también hacia su cadena de valor. Las administraciones públicas, además, implementan cláusulas sociales y ambientales en los concursos de proveedores. Es por ello por lo que, medianas y pequeñas empresas, proveedoras o con potencial para proveer productos y servicios a grandes empresas o a la propia administración pública, deben implementar la sostenibilidad en su estrategia de negocio, con el fin de poder convertirse en proveedores de confianza e instaurar relaciones comerciales duraderas en el tiempo. Alinear la estrategia empresarial con los ODS significa una ventaja competitiva frente a licitaciones públicas y concursos de proveedores con otras empresas.

Cumplimiento anticipado de leyes y normativas: alinearse a los ODS y continuar con el trabajo de la gestión sostenible o responsable dentro de la empresa, ayuda a preparar a la empresa para el cumplimiento próximo de futuras normativas en materia de sostenibilidad. En la actualidad, aquello referido contra el cambio climático, la igualdad y la transparencia es muy demandado a las grandes empresas y medianas y es, además, una propensión en continua evolución que terminará afectando también en la pequeña empresa. Las empresas que integren los ODS en su modelo de negocio encontrarán más facilidad para adaptarse a las nuevas normativas venideras.

Acceso a nuevos mercados: otro punto a favor de la empresa es acceder a mercados más sensibles, comprometidos y exigentes con temas de sostenibilidad, como es por ejemplo el mercado de la agricultura ecológica o del ecoturismo. A través de esta integración y alineación de los ODS, permite a la empresa acceder a mercados emergentes como las nuevas tecnologías, la economía circular o las energías renovables.

Mayor resiliencia: Según el informe: *“Contribución de las empresas españolas a la estrategia de desarrollo sostenible 2030”*, el 82 % de las empresas cree que llevar a la práctica los ODS aumenta la resiliencia de la compañía. En la actualidad, los cambios suceden muy rápido y se convierten en estructurales en poco tiempo. Nos encontramos ante una revolución económica a favor de la sostenibilidad, fomentada por la denominada Agenda 2030. Nuestro gran reto ahora es enfrentarnos a la

reconstrucción de un modelo que supere una crisis económica y social derivada de la COVID-19, en la que se ha visto que los sistemas cohesionados y con enfoque de sostenibilidad, son los más resilientes. No se quedarán atrás aquellas empresas que se gestionen bajo dicho enfoque.

Facilita la innovación: de los hechos de alinear el impacto social de la empresa con su saber hacer y sus prioridades de negocio, puede resultar interesante para obtener resultados de nuevos productos o servicios que den respuesta a alguno de los ODS. Es por ello por lo que, alinear la estrategia empresarial con los ODS permite la innovación, obteniendo respuesta a necesidades ambientales o sociales determinadas y generando al mismo tiempo oportunidades de negocio.

Ahorro de costes: Según un informe de Cox Converses, el cual ha estudiado 2,500 pymes a nivel mundial, el 67 % de las organizaciones establece acciones de sostenibilidad. Entre las medidas que suelen establecer, son aquellas relacionadas con los ODS medio ambientales, como, por ejemplo, aquellas que inciden en el ahorro energético y de agua, es decir, aquellas prácticas que pueden ser utilizadas tanto en procesos de fabricación como en las oficinas.

Identificación de un nuevo sentido del negocio: según un estudio de Approaching the future 2020, es conocido que bastantes empresas, en el recorrido del proceso por la integración de los ODS en su estrategia de negocio, están encontrando el objetivo de un nuevo propósito de empresa y un nuevo vínculo de conexión con la sociedad y con sus diversos grupos de interés, siendo esto un cambio de sentido para la empresa. Es conocido que los ODS están proporcionando ayuda a las empresas a fijar los objetivos en materia de sostenibilidad y a explorar un nuevo propósito corporativo.

Sentido y orgullo de pertenencia a la empresa: este mismo objetivo compartido por la empresa y los ODS permite que se comparta un propósito común y las mismas metas, lo cual producen un sentimiento de grupo y de pertenencia por parte de los trabajadores. La integración de los ODS en la estrategia empresarial y el impacto que ocasiona a los trabajadores es una excelente ocasión para crear más vínculo entre empresa-trabajador.

Mejora de la reputación: la percepción que los grupos de interés tienen sobre una empresa, es lo que llamamos reputación de una empresa. Como percepción

consideramos aquellas que afectan sus productos o servicios, decisiones o comportamientos. Se conoce que ocho de cada diez consumidores antepone realizar compras sostenibles o tener vínculo con empresas responsables. La sostenibilidad preocupa cada vez más a los consumidores, y las empresas tienen el deber de dar respuesta a esas inquietudes si quieren seguir estando entre las opciones de compra de los consumidores.

Aumento de la competitividad: es de suma importancia alinear la estrategia empresarial con los ODS para favorecer a la organización la identificación y gestión de riesgos y el impulso de la innovación a través de la identificación de productos o servicios potenciales. Por otro lado, es necesario que haya un diálogo cercano con los grupos de interés, puesto que la ello promueve el refuerzo de la confianza con ellos y mejora la percepción que estos tienen sobre la organización.

Todos ellos son factores que favorecen a la competitividad empresarial. De este modo, la integración de estos desde el punto de vista empresarial refuerza la competitividad en una economía cada vez más global, al mismo tiempo que consolida el compromiso con una sociedad cada vez más concienciada y exigente a todos los niveles.

En el apartado de Anexos, concretamente en el *anexo I*, se pueden ver algunos ejemplos de casos de éxito en empresas que han llevado a cabo la integración de los ODS.

2.3 Contribución de las empresas para cumplir los ODS

Todas las empresas pueden cooperar de diversas maneras para lograr el objetivo ocho; *trabajo decente y crecimiento económico*. Desde el punto de vista interno, lo hacen garantizando condiciones laborales dignas a todos los trabajadores y proveedores de la empresa, y asegurando la no discriminación en la contratación, retribución, beneficios, promoción y capacitación. También lo hacen dirigiendo procesos de debida diligencia en derechos humanos en la empresa; como es evaluando los posibles impactos negativos a través de toda la cadena de valor, para prevenirlos, mitigarlos y remediarlos, con especial atención en la esclavitud moderna y el trabajo infantil. Cooperando, formando e instruyendo al departamento de

recursos humanos en el derecho a la no discriminación, para que los trabajadores que se contraten no se tengan en cuenta el género, edad o cualquier otra característica personal. Asimismo, impulsando el empleo juvenil en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, muy concretamente con aquellos jóvenes que provienen de entornos desfavorables promoviendo así el desarrollo social. Es importante asegurar la libertad sindical y la negociación colectiva y promover la adhesión de los trabajadores a sindicatos de trabajadores. Otro aspecto importante desde el punto de vista interno es el cumplimiento de las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación para incentivar el crecimiento económico.

Desde el ámbito externo, las empresas pueden contribuir implantando políticas justas para la selección de proveedores y perfeccionar la inclusión económica a lo largo de la cadena de suministro. Asimismo, pueden poner en marcha medidas de diversidad en la empresa, para ayudar a grupos desfavorables dentro de ella a desarrollarse de forma igualitaria. Garantizar contratos indefinidos y opciones de promoción y desarrollo profesional a los trabajadores, muy especialmente a jóvenes o personas con discapacidad. También se contribuye reduciendo los accidentes y enfermedades laborales. Y, por último, realizando un uso eficiente de los recursos naturales en las actividades que se llevan a cabo en la empresa, para poder así disminuir el impacto medioambiental, favoreciendo a un crecimiento económico sostenible.

Para poder medir su contribución, las empresas disponen de una DSG Compass, proyecto en común de Global Compact, WBSCD y Global Reporting Initiative. En la misma se encuentran indicadores específicos para que las propias empresas puedan comprobar los progresos con respecto a sus contribuciones a los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Algunos ejemplos de indicadores, los cuales hacen referencia al ODS ocho son:

1: PROMEDIO DE HORAS DE TRABAJO POR SEMANA, INCLUIDAS LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

2: NÚMERO TOTAL Y TASAS DE NUEVOS EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE LOS EMPLEADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y REGIÓN

3: NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORES PERMANENTES FRENTE A TRABAJADORES TEMPORALES A LO LARGO DE LA CADENA DE VALOR

4: NÚMERO DE INICIATIVAS PARA MEJORAR EL ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS PARA PERSONAS DESFAVORECIDAS

5: NÚMERO DE RESIDENTES LOCALES EMPLEADOS, INCLUIDO PUESTOS DE DIRECCIÓN

6: OPERACIONES Y PROVEEDORES CON UN RIESGO SIGNIFICATIVO DE INCIDENTES EN MATERIA DE TRABAJO INFANTIL O FORZOSO

7: FORMACIÓN Y OPORTUNIDADES LABORALES QUE SE OFRECEN A LOS RESIDENTES LOCALES

8: ANÁLISIS DE LOS SALARIOS DE TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

9: CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO REGIONAL

Tabla 3. Indicadores para medir los progresos de cumplimiento de ODS 8

Por otro lado, de cara a facilitar la contribución de las empresas a la consecución de dichos objetivos, las empresas tienen a su disposición diferentes herramientas para guiar sus contribuciones a los ODS:

DSG Compass

Los Diez Principios del Pacto Mundial

Guía de Implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Principios de Empoderamiento de la Mujer

Derechos del niño y principios empresariales

ILO-IOE Child Labour Guidance Tool for Business

Business: It's Time to Act

Decent Work in Global Supply Chains

Business Call to Action

Tabla 4. Herramientas para medir la contribución de las empresas a los ODS.

3. Objetivos de Desarrollo Sostenible en el ámbito de los RRHH

3.1 Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un patrón que tienen las empresas para actuar y gestionar las compañías en las que prevalece el respeto por el medio ambiente y los principios éticos. El objetivo último que tiene esta es reducir su impacto negativo sobre la naturaleza y sobre la sociedad. Hoy en día, son muchas las empresas que llevan a cabo acciones de Responsabilidad Social. Con estas acciones se pretende contribuir a la mejora de la sociedad, hacerla más justa e igualitaria, ayudar a la sostenibilidad del planeta y mejorar el medio ambiente. La RSC tiene dos ámbitos de actuación: el *ámbito interno* concierne a las condiciones laborales de los trabajadores, la huella medioambiental (impacto) que genera su actividad, la gestión de las materias primas que consume o utiliza y el peligro que pueden ocasionar sus productos. En relación con *su ámbito externo*, nos referimos a lo concerniente a la sociedad en general, los proveedores, los consumidores, los clientes, los contratistas, etc. Es decir, a las personas o colectivos con los que la empresa se relaciona en la actividad de su empresa y a las cuales debe aportar un beneficio si colabora conforme a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Desde la parte de empresarial (ámbito de RRHH) es beneficioso realizar acciones en esta materia, puesto que una gestión socialmente responsable a la empresa le aporta muchas grandes ventajas, entre ellas, destacamos las siguientes:

Fidelización de interesados ayudando a mejorar la imagen de la empresa y su marca en el mercado, refuerza también los vínculos con los clientes, proveedores y socios. Facilita el acceso a la financiación, es decir, cuando la organización de la empresa presenta o lleva a cabo prácticas éticas, está ayudando a favorecer a que se vea la

empresa como transparente. Otra importante ventaja, sería la atracción y retención del talento, puesto que, si las condiciones laborales son buenas y además se trabaja de forma ética y sostenible, los empleados se sentirán más motivados y contentos, por lo que crecerá la permanencia de estos, su talento y llevará aparejado a que nuevos empleados se sientan atraídos por trabajar en la empresa. Además, la sociedad está cada vez más concienciada con temas sociales y medioambientales, por lo que se sentirán mejor trabajando para una empresa que tiene en cuenta dichos temas.

La reducción de costes en cuanto a consumo energético y el reciclaje ayuda a reducir los gastos de la empresa y al mismo tiempo incrementan la sostenibilidad de esta, colaborando así a la conservación del medio ambiente. Y, por último, otra de las ventajas de que tienen estas acciones en RSC es en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Es necesario trabajar en consonancia a los códigos éticos y de conducta y estándares responsables para que sea vea reducida las quejas o publicidad negativa.

A continuación, se indicarán ejemplos de acciones que pueden llevarse a cabo en el ámbito de los RRHH en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

Equidad salarial
Diversidad e inclusión social
Mejores condiciones laborales y la conciliación familiar
Buena comunicación interna

Tabla 5. Ejemplos de acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en el ámbito de los RRHH

Mediante la puesta en marcha de estas acciones, se está colaborando con las políticas de RSC. La equidad salarial es, un aspecto importante dentro de las políticas de RSC, la empresa realiza una política salarial justa e igualitaria para todos los colectivos que forman parte de la empresa. Respecto a la diversidad e inclusión social,

que las empresas cada vez estén más concienciadas en este aspecto favorece a la integración e inclusión de personas con discapacidad, de colectivos vulnerables, aquellos en riesgo de exclusión social, etc. Otra de estas acciones como es, mejorar las condiciones laborales y también la conciliación familiar, es otra acción en RSC importante actualmente. Ofrecer a los trabajadores medidas que mejoren sus condiciones, y que también se facilite la conciliación personal y profesional (teletrabajo, reducción de horas extra, compatibilidad de turnos, flexibilidad de horarios...) es una de las acciones más importantes a llevar a cabo dentro del ámbito de la empresa y del departamento de Recursos Humanos.

Por último, y no por ello menos importante, que exista una buena comunicación interna, que los empleados estén informados acerca de las novedades de la empresa, de los cambios que surgen dentro de ésta e informarles comunicándoles las decisiones tomadas por los responsables de las diferentes áreas e incluso por parte de la dirección es otro aspecto necesario en esta misma línea, puesto que se involucra a los empleados en el trabajo y en la organización empresarial, considerándose que forman parte de la empresa.

3.2 Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde la dimensión de las personas dentro de la empresa (RRHH) y proyección práctica de los ODS en los Recursos Humanos.

Según indica Kliksberg (2016), una empresa es la que orienta sus acciones a cumplir con las políticas de personal que respeten sus derechos y favorezcan su desarrollo, transparencia y buen gobierno corporativo, juego transparente con sus clientes, protección del medio ambiente, integración a los temas sociales de gran envergadura y no practicar un doble código ético.

En este sentido, Ojeda (2008) indican que las compañías para poder conseguir este reto tienen que implementar estrategias acordes con esta visión, y para ello deben llevar a cabo acciones que contribuyan al bienestar de todos los actores involucrados en una relación de valor compartido (Gutiérrez, 2018). Es por ello, que llevar a cabo acciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una tarea que

debe ser realizada por la empresa, pero teniendo en consideración siempre a las personas que están dentro de ella (empleados). La RSC bien entendida comienza por los empleados. Muchas veces, se ve ésta como una mera fachada de la empresa, es decir, una forma de mejorar la imagen de la organización de cara al exterior y se olvidan de que afecta de igual modo al empleado. Esta debe aplicarse de abajo arriba, empezando por el área de recursos humanos, puesto que al ser éste quien se encarga de gestionar el recurso básico de la toda la empresa (empleados), está obligado a ser el catalizador de dicha política.

El área de Recursos Humanos lleva a cabo dichas acciones siempre con el beneplácito de la dirección, es decir, siempre cumpliendo con las directrices que le son ordenadas desde la dirección de la empresa. Es también responsable, de que la política de RSC se extienda por todas las áreas del negocio. Una organización que logra desarrollar esta política en sus relaciones laborales consigue al mismo tiempo mejorar su gestión interna, al tener empleados más contentos y motivados en sus puestos de trabajo; y, por lo tanto, más responsables y comprometidos con los objetivos y cultura de la empresa.

La RSC vinculada al ámbito profesional, a la dimensión de las personas, no solamente es la mera retribución, la promoción, la flexibilidad horaria o la conciliación de la vida familiar y laboral. Incluye otras medidas como son, por ejemplo, concienciar y sensibilizar a los empleados sobre la importancia de tener un estilo de vida sano dentro y fuera de la empresa. Es por ello por lo que, invertir en el bienestar del empleado finalmente termina repercutiendo en la empresa, ya que un empleado contento es un empleado más productivo y con menos probabilidades de marcharse a otra empresa competente. En definitiva, llevar a cabo la cultura de la RSC en los recursos humanos, es apostar porque todas las partes de la relación laboral tengan éxito, tanto la empresa, como el empleado.

Con el hecho de integrar dichas políticas se está tratando de resolver retos sociales a través de un compromiso real con los empleados. Para que hablemos de una empresa responsable socialmente y ética, las personas deben estar consideradas como el centro de toda actuación, lo que envuelve darles participación y lograr la implantación de los objetivos de los empleados con los objetivos de la empresa.

Como propuesta de medidas vinculadas a la RSC para el área de recursos humanos, es decir, desde el punto de vista de las personas, nos encontramos con las siguientes; **resolver las consultas de los empleados**, es decir, atender a los empleados en tiempo y forma, cuando tengan alguna duda sobre su salario, permisos, vacaciones, etc. **Garantizar la formación constante en el puesto de trabajo**, que todos los empleados tengan a su alcance formarse de forma continua para su puesto. **Fomentar el desarrollo del personal**, a través de formación específica u ofreciendo posibilidades de promoción dentro de la empresa. **Cumplir con la normativa legal en materia laboral**, con una política retributiva justa, en materia de igualdad, etc. **Establecer relaciones con la comunidad**, mediante la puesta en marcha de donaciones a instituciones locales, facilitando visitas, entre otras.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha sido analizada tanto desde el punto de vista académico como desde el punto de vista empresarial de acuerdo con perspectivas muy diversas, Toro (2006). Es por ello por lo que la autora citando a Garriga y Melé (2004), manifiesta que estas perspectivas se reducen a cuatro grupos grandes de teorías siendo estas: las instrumentales, las políticas, las integrativas y las éticas, aunque la perspectiva con más valor en estos últimos años es la de darle a la RSC un valor estratégico alineado y en consonancia con la estrategia económica de la empresa. Así indica la autora que; para que la RSC pueda ser entendida como una estrategia social capaz de generar ventajas competitivas, esta debe ser diseñada de forma cuidadosa para que sea central a la misión de la empresa, y por tanto, debe atender con el mismo carácter estratégico los objetivos sociales que los financieros, debe hacer uso de los recursos, capacidades únicas y competencias centrales que posee para diseñar estrategias diferenciadoras, debe buscar sinergias entre la I+D y el diseño de programas y proyectos sociales. Y, por último, debe comprender que los resultados no serán inmediatos y que deberá manejarse como una inversión a largo plazo. (Toro, 2006, pág. 354).

Por otro lado, según señala Cruz (2018) es necesario que las compañías avancen hacia la consecución de una verdadera práctica de la acción sostenible responsable, lo cual conlleve al bienestar público aún a costa del interés privado. Por este motivo, tiene especial interés, relevancia y tal vinculación el orientar, fomentar, regular y

promover la RSC, a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La dimensión de la agenda 2030 alcanza a los representantes del mundo empresarial, los cuales han tenido un protagonismo relevante en la formulación de los ODS, teniendo estos que admitir un liderazgo clave para que estos ODS puedan integrarse. Las organizaciones juegan un papel importante en la contribución a los ODS como se ha venido señalando a lo largo del presente TFG, con el desarrollo de diversas acciones no relacionadas con las actividades de la empresa, con la implementación de iniciativas vinculadas a actividades de la empresa, y con el desarrollo de productos y servicios innovadores dentro del marco del sector de actividad de la empresa. Es por lo que se considera que los ODS son una gran oportunidad para que las empresas amplíen su RSC, ya que constituyen una agenda global que busca afrontar y solucionar los problemas graves que en la actualidad enfrenta el planeta.

Basándome en mi última experiencia profesional en el área de RRHH, puedo afirmar el desconocimiento existente por parte de algunas organizaciones en la consecución de dichos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en cuanto al ámbito de RRHH se refiere, así como en llevar a cabo acciones de mejora de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Sin embargo, la actuación de las empresas en la forma de consumir y producir es diferente, es decir, no todas las empresas actúan de la misma forma en cuanto a responsabilidad y compromiso con nuestro planeta y nuestra sociedad. Es por ello importante que valoremos aquellas organizaciones que en su día a día se implican para ser más sostenibles y no persiguen únicamente un beneficio ciego, al impacto que generan con su actividad. No se puede considerar la sostenibilidad solo como un modelo de creación de valor, puesto que es navegar contra corriente y lo sigue siendo hoy en día, a pesar de haber conseguido avanzar estos últimos años en esta visión.

Las empresas no están para crear valor a cualquier precio y, de cualquier modo y las personas responsables de ello en las organizaciones se han percatado de ello.

Es por ello por lo que, vamos a analizar y reflexionar sobre aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible que más proyección práctica tienen a la hora de ser implantados por el área de recursos humanos. También se debe considerar que,

dependiendo del tipo de actividad que desempeñe la empresa tendrán mayor impacto unos ODS que otros. A continuación, se considerarán tres de ellos que impactan de forma transversal en la gestión de recursos humanos con independencia de su sector:

El Objetivo número tres, el cual hace referencia a **Salud y Bienestar**. Dicho objetivo se puede llevar a cabo con iniciativas para promover una mejor salud entre los empleados, y que éstos estén orgullosos de la empresa a la que pertenecen. Ejemplos de estas iniciativas pueden ser, *desayunos saludables, sesiones de fisioterapia en la empresa, clases de pilates/yoga, etc.* El desarrollo de programas de bienestar como los anteriormente mencionados, son iniciativas a través de las cuales se da proyección práctica a los ODS en el área de los recursos humanos.

Promover un buen ambiente de trabajo es imprescindible para la salud mental de los trabajadores, y para evitar que estos acudan al trabajo desmotivados. Como ejemplo de iniciativa para este caso, sería medir el ambiente laboral de la empresa mediante *encuestas de clima laboral*, donde podemos obtener información relevante sobre la satisfacción laboral o comodidad del empleado con la empresa. Conseguir un buen clima laboral es siempre algo positivo para la empresa y también para los trabajadores, y aporta muchas ventajas, como son; permitir a los empleados expresarse libremente y de forma anónima, detectar posibles problemas entre trabajadores, conocer posibles problemas en la relación vertical y/o horizontal, detectar necesidades de los trabajadores, entre otras. Para favorecer este buen clima laboral es importante desarrollar acciones y estrategias por parte de la empresa.

Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, es otro aspecto importante hoy en día, con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Como se ha visto anteriormente, el peso de la familia continúa recayendo en mayor medida en ésta. Como iniciativas desde el área de recursos humanos se han establecido planes para favorecer más en este sentido la conciliación. Durante la pandemia de la COVID-19 se ha puesto en marcha el “PLAN MECUIDA” , con la finalidad de que los empleados tengan derecho a adaptar su jornada y/o reducir la misma en determinadas circunstancias recogidas por Ley. También adicionalmente, se han formulado otras

situaciones específicas, como son la “Reducción de Jornada Especial” y “Adaptación de la Medida de Conciliación”.

Por otro lado, se ha ampliado hasta los 23 años, la posibilidad de reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer u enfermedad grave.

En lo referido al Objetivo número cinco, sobre **la igualdad de género y de oportunidades**, con iniciativas como el *plan de igualdad, una política de comunicación no sexista (tanto en la comunicación interna como externa), protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género, entre otras*, debe promoverse la igualdad de oportunidades en la empresa; una justa equidad salarial, mitigando las desigualdades sobre todo entre hombres y mujeres. Fomentar la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de todos los niños y niñas.

Por último, en cuanto al Objetivo ocho, **trabajo decente y crecimiento económico**, entre las iniciativas con proyección práctica en el área de los recursos humanos, nos encontramos con el *cumplimiento de un protocolo en materia laboral*, en el cual se prohíban las prácticas contrarias al trabajo decente. También mediante un *mayor número de inspecciones*, las cuales exijan a las empresas unas condiciones de empleo dignas, y al mismo tiempo, exista un control para su cumplimiento.

3.3 Casos de buenas prácticas en la implantación de los ODS en el ámbito de los RRHH

Entre los ejemplos de casos de buenas prácticas, en el presente TFG se indica aquellas que se encuentran ubicadas en el Principado de Asturias, las cuales se comprometen a ser responsables con la sociedad asturiana, mejorando su entorno en aspectos medioambientales, sociales, económicos y de gobernanza. Es una buena noticia para el principado que 57 empresas y organizaciones asturianas comparten 63 buenas prácticas responsables y sostenibles. La mayor parte de ellas son empresas de titularidad privada (74%) y con una gran diversidad en cuanto a tamaño y sector de actividad. Para identificar a estas empresas asturianas más activas en materia de desarrollo sostenible, se ha colaborado con el Club Asturiano

de Calidad y su Instituto de Responsabilidad Social (IRIS), así como también con las Cámaras de Comercio del Principado de Asturias, mediante el Portal “Asturias Responsable”. El fin de dar a conocer las buenas prácticas de estas empresas tiene como propósito sensibilizar al resto de organizaciones y grupos de interés sobre las ventajas de contribuir a los ODS, conformando la mejor salida a los desafíos globales que nos afectan a todos como sociedad. Las diferentes prácticas van a responder o vincularse a varios ODS y , por ello, encuadrarse en diferentes dimensiones, aunque en el caso de este TFG, se enfatizará más concretamente en la dimensión de las personas, puesto que es aquella que afecta al *ámbito de los Recursos Humanos*.

Casos de buenas prácticas en la implantación de los ODS en el ámbito de los RRHH en Asturias



Empresa: PFS GRUPO

Título: ¡Profesiones saludables... también en verano!



Empresas: 1. Hotel San Miguel
2. Indra

Título 1: Este Hotel no tolera las agresiones sexistas

Título 2: Women4IT- Mujeres formando a Mujeres



Empresa: 1. Anchoas Azas
2. TAXUS

Título 1: Contratación de personas mayores y recuperación de oficios tradicionales

Título 2: Flexibilidad horaria y contribución a una vida saludable



Empresa: Dupont

Título: Concienciación en materia de discapacidad e inclusión en la empresa



Empresa: Caja Rural de Asturias

Título: Certificado Great Place to Work

Fuente: Elaboración propia. La Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

Con esta iniciativa **Pfsgrupo** está contribuyendo a una vida más saludable de su plantilla, algo que los empleados tienen muy en consideración, y que al mismo tiempo le devuelve a la empresa una buena imagen en el mercado en cuanto al cuidado de estos.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA						
<p>Título: Profesionales saludables ... también en verano!</p> <p>Descripción/objetivos: Con esta iniciativa la empresa pretende fijar la atención en buenas prácticas saludables, dentro de su organización, durante el verano y las vacaciones. Después de un año de confinamiento, la organización buscaba acompañar a su plantilla en la realización de ejercicio y una alimentación sana durante los meses estivales u otros periodos vacacionales. Además, la "meta" de este recorrido de salud planteado es la participación en la Carrera Solidaria de la Mujer 2021. Este proyecto de Empresa Saludable se basa en tres pilares fundamentales para una vida saludable (ejercicio, salud y alimentación) e incluye tres etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "El verano te espera", que contiene información sobre sol y salud, comer bien para encontrarse mejor y comenzar la preparación física. - "También en vacaciones", que recoge consejos sobre la protección de los ojos, las bebidas saludables y las claves para el progreso del ejercicio. - "Un último esfuerzo", que aglutina propuestas sobre la protección de los pies para la práctica deportiva, la alimentación especial para la carrera y los ejercicios de velocidad. <p>Temporalidad: Verano 2021</p> <p>Amplitud interna/externa: General/Asturias</p>						
RESULTADOS						
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generar un cambio de tendencia en la plantilla, incorporando la práctica deportiva a su día a día - Mejorar la salud, la alimentación y la forma física de las personas que integran la organización - Conseguir la participación en la Carrera Solidaria de la Mujer 2021 como acto de <i>networking</i> tras el periodo de teletrabajo y también con el objetivo de desarrollar el gusto por la práctica deportiva en un ambiente lúdico y distendido <p>Indicadores/Cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación de toda la plantilla 						
IMPACTOS						
<p>Grupos de interés internos: Personal*</p> <p>Grupos de interés externos: Sociedad, Mujeres</p>		<p>Tipo de impacto</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Maximiza impactos positivos</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Minimiza impactos negativos</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>	Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>
Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>					
Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>					
DIMENSIÓN		ODS				
Medioambiental						
Social*	X	ODS03* ODS04				
Económica						
Gobernanza						

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

Con esta iniciativa, el **Hotel San Miguel**, implementa el objetivo 5 de los ODS sobre Igualdad de género, ofreciendo un mayor compromiso social y poniendo a disposición de cualquier mujer lo que pueda necesitar.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA					
<p>Título: Este Hotel no tolera las agresiones sexistas</p> <p>Descripción/objetivos: Uniéndose al Protocolo contra las agresiones sexistas del Ayuntamiento de Gijón, el Hotel San Miguel busca un mayor compromiso social y pone a disposición de cualquier mujer que lo pueda necesitar, un lugar seguro donde refugiarse durante la noche. Esta iniciativa de apoyo a las mujeres, se enmarca dentro una política más amplia de desarrollo turístico responsable en términos económicos, sociales, ambientales y culturales.</p> <p>La filosofía de "hotel responsable", que involucra a su plantilla y clientela con un compromiso social, innovador y sostenible, sigue las recomendaciones marcadas por la ciudad de Gijón en esta materia y le ha permitido conseguir la Certificación <i>Biosphere Sustainable</i> para entidades de alojamiento hotelero y apartahoteles.</p> <p>Temporalidad: Desde 2018</p> <p>Amplitud interna/externa: General/Gijón</p>					
RESULTADOS					
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a la plantilla y clientela en materia de violencia de género - Compromiso social y apoyo con las mujeres que sufren agresiones <p>Indicadores/datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certificación <i>Biosphere Sustainable</i> 2021 					
IMPACTOS					
<p>Grupos de interés internos: Personal</p> <p>Grupos de interés externos: Sociedad, Mujeres*</p>	<p>Tipo de impacto</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Maximiza impactos positivos</td> <td style="text-align: center; width: 30px;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Minimiza impactos negativos</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>	Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>
Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>				
Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>				
DIMENSIÓN	ODS				
Medioambiental					
Social*	ODS05*				
Económica					
Gobernanza					

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

La empresa **Indra**, por su parte también, con la implementación de su buena práctica, mejora la empleabilidad de las mujeres dentro del ámbito de las TIC, donde mayoritariamente el sector está integrado por hombres. Por lo que está favoreciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y también contribuyendo a la empleabilidad de las mujeres.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA		
<p>Título: Women4IT-Mujeres formando a Mujeres Descripción/objetivos: Este proyecto europeo nace para dar visibilidad y mejorar la empleabilidad de las mujeres dentro del ámbito de las TIC, donde ocho de cada diez especialistas son hombres. Indra, una de las empresas líderes del sector de la tecnología, apuesta a su vez por la diversidad y la igualdad de oportunidades, contribuyendo a minorar la brecha digital de género existente. De la mano de Plan Internacional y aprovechando el contexto del Día Internacional de la Mujer, la empresa se ha sumado a la iniciativa "Women4IT", para formar y mentorizar a mujeres jóvenes de entornos vulnerables en el ámbito de las carreras STEM y ayudarlas a mejorar su empleabilidad. Asimismo, desde la compañía se busca a mujeres con experiencia en el sector tecnológico que orienten y acompañen a dichas jóvenes durante el proceso de mentoría. Esta iniciativa surge en la sede que tiene INDRA en el Parque Tecnológico, en el corazón de la Milla del Conocimiento de Gijón. Temporalidad: Desde 2021 Amplitud interna/externa: General/Nacional</p>		
RESULTADOS		
<p>Cambios generados/esperados: - Incrementar las tasas femeninas de empleabilidad en la empresa - Incrementar las cifras de mujeres mentoras para futuras ediciones de la iniciativa Indicadores/Cifras: - 26 personas voluntarias como mentoras</p>		
IMPACTOS		
<p>Grupos de interés internos: Personal*</p> <p>Grupos de interés externos: Sociedad</p>	<p>Tipo de impacto Maximiza impactos positivos <input checked="" type="checkbox"/> Minimiza impactos negativos <input checked="" type="checkbox"/></p>	
DIMENSIÓN		ODS
Medioambiental		
Social*	X	ODS04 ODS05*
Económica	X	ODS08
Gobernanza		

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

Anchoas Hazas, tiene implementado como buenas prácticas la de generar empleos en los colectivos más vulnerables como son las personas de más de 50 años y también favoreciendo el empleo de las mujeres.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA		
<p>Título: Contratación de personas mayores y recuperación de oficios tradicionales</p> <p>Descripción/objetivos: Anchoas Hazas es una PYME comprometida con la sostenibilidad, y especialmente con el territorio a través de la contratación de personal, con una media de edad de más de 50 años y favoreciendo el empleo femenino (9 mujeres y 1 hombre). El objetivo es generar empleo local y recuperar oficios y tradiciones artesanas en la manipulación y elaboración de conservas, gracias al conocimiento aportado por la experiencia de las mujeres contratadas.</p> <p>Temporalidad: Desde 2018</p> <p>Amplitud interna/externa: General/Local (Lastres)</p>		
RESULTADOS		
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Generación de empleo en colectivos más vulnerables en este ámbito - Recuperación de tradiciones <p>Indicadores/cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer Rural 2021 de Asturias - Máxima distinción, 3 estrellas en los <i>Great Taste Awards 2020</i> y Tenedor de Oro al mejor producto de importación; Premio Club de Marketing de Asturias a la "Campaña de comunicación más efectiva" 		
IMPACTOS		
<p>Grupos de interés internos: Personal*</p> <p>Grupos de interés externos: Sociedad</p>	<p>Tipo de impacto</p> <p>Maximiza impactos positivos <input type="checkbox"/></p> <p>Minimiza impactos negativos <input checked="" type="checkbox"/></p>	
DIMENSIÓN		ODS
Medioambiental	X	ODS12
Social	X	ODS05
Económica*	X	ODS08* ODS10
Gobernanza		

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

La empresa **TAXUS**, tiene implementado mejoras en las condiciones laborales de sus trabajadores como son la flexibilidad horaria y la contribución a una forma de vida saludable. Su mayor valor son las personas y busca su satisfacción.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA		
<p>Título: Flexibilidad horaria y contribución a una forma de vida saludable</p> <p>Descripción/objetivos: Para TAXUS Medio Ambiente su mayor valor son las personas y, por ello, uno de sus principales retos es buscar la satisfacción de su equipo de trabajo, mejorar su motivación y compromiso, y contribuir al cuidado de su salud y bienestar a través de dos tipos de acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la conciliación mediante el teletrabajo, la libertad horaria, la comunicación fluida y el trabajo por objetivos específicos, realistas y alcanzables, de manera que el equipo esté formado por personas motivadas, responsables y comprometidas. - Nutrir esta motivación y compromiso con la empresa con otras iniciativas que apuestan por el cuidado de la salud y los modos de vida saludables como la aportación de un seguro médico complementario, la constitución del equipo propio Team TAXUS, que fomenta el deporte de montaña y organiza el Trail Montañas de Piloña, y el patrocinio a equipos deportivos locales (Club de Pesca Deportiva Río Piloña, Taxus Medio Ambiente Sailing Team y Aller Esquí Club). <p>Temporalidad: Desde 2015</p> <p>Amplitud interna/externa: General/Asturias</p>		
RESULTADOS		
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favorecer la conciliación familiar - Mejorar la productividad y motivación en el trabajo - Contribuir a mejorar la salud y los hábitos saludables de la plantilla <p>Indicadores/Cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 35% plantilla con cobertura sanitaria complementaria, 15% plantilla con teletrabajo, 12% plantilla involucrada en Team TAXUS - Patrocinio 3 equipos locales: TAXUS MEDIO AMBIENTE Sailing Team desde 2015, Club de Pesca deportivo Río Piloña desde 2018 y Aller Esquí Club desde 2020 		
IMPACTOS		
<p>Grupos de interés internos: Personal*</p> <p>Grupos de interés externos: Equipos deportivos locales, Sociedad</p>	<p>Tipo de impacto</p> <p>Maximiza impactos positivos <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Minimiza impactos negativos <input type="checkbox"/></p>	
DIMENSIÓN		ODS
Medioambiental		
Social	X	ODS03
Económica*	X	ODS08*
Gobernanza		

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

Por su parte **Dupont**, ha implementado el objetivo 10 de reducción de desigualdades mediante su acción de concienciación en materia de discapacidad e inclusión en la empresa. Al mismo tiempo, esto incide sobre el objetivo 8 para fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA		
<p>Título: Concienciación en materia de discapacidad e inclusión en la empresa Descripción/objetivos: Creación de grupo de trabajo que promueve la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral. El equipo realiza campañas anuales de concienciación en materia de discapacidad, abordando la misma desde diversos ángulos (discapacidades visibles e invisibles, fomento de las “capacidades”, la discapacidad en el ámbito familiar, etc.) y en colaboración activa con Centros Especiales de Empleo y asociaciones que fomentan la inclusión de las personas con discapacidad. El grupo de trabajo en DuPont Asturias se integra en la red de equipos de discapacidad de la empresa en el mundo y no solo difunde las campañas en el centro de trabajo asturiano sino a nivel corporativo. Temporalidad: Desde 2013 Amplitud interna/externa: Centro de trabajo regional/Asturias</p>		
RESULTADOS		
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización y formación de la plantilla en materia de discapacidad e inclusión - Incorporación de personas con discapacidad en la empresa - Inclusión en las dinámicas de equipo - Colaboración con Centros Especiales de Empleo y asociaciones específicas <p>Indicadores/Cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 campañas de concienciación anuales (“Día Internacional de las Personas con Discapacidad) en colaboración con entidades externas - Premio de la ONCE a la Empresa Solidaria 2016 - Contrato fijo de una persona con discapacidad auditiva y participación de 20 personas en un curso de lenguaje de signos 		
IMPACTOS		
<p>Grupos de interés internos: Personal*, Dirección</p> <p>Grupos de interés externos: Sociedad, Personas con discapacidad*, Entidades tercer sector</p>	<p>Tipo de impacto</p> <p>Maximiza impactos positivos <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Minimiza impactos negativos <input type="checkbox"/></p>	
DIMENSIÓN		ODS
Medioambiental		
Social		
Económica*	X	ODS08 ODS10*
Gobernanza	X	ODS17

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

La empresa **EDP**, lleva a cabo un Plan de Acción de Comunidades Locales para favorecer el empleo aquellas personas que viven en el entorno de la empresa.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA						
<p>Título: Plan de Acción de Comunidades Locales</p> <p>Descripción/objetivos: Las Comunidades Locales son uno de los grupos de interés prioritarios en el entorno social y territorial de la compañía, donde se busca la prevención y resolución de problemas, el fomento de alianzas y participación social, contribuyendo al desarrollo de la comunidad y reconociendo los intereses comunes existentes. Para ello, anualmente se realiza una auscultación de estas comunidades locales, con encuestas, grupos de trabajo o <i>focus groups</i> y acciones específicas, que persiguen saber cuál es el punto de partida o la situación real de la comunidad, qué necesidades tienen y aquellas con potencial de respuesta desde la empresa. Posteriormente se evalúa el conocimiento y reconocimiento de los programas y proyectos de la compañía, y su reputación como agente local, todo ello para llegar a definir un Plan de Acción que responda a las expectativas específicas de la comunidad local, de forma alineada con el Plan de Negocio de la compañía, a través de proyectos de creación de valor compartido.</p> <p>Temporalidad: Desde 2017</p> <p>Amplitud interna/externa: Sede regional/Asturias</p>						
RESULTADOS						
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de la comunidad local como parte interesada con intereses compartidos - Desarrollo de proyectos de creación de valor compartido - Reputación y notoriedad de marca <p>Indicadores/Cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Municipios rurales asturianos implicados: 7 en 2019; 11 en 2020 y 49 en 2021 - Programas/Acciones: 11 en 2019; 11 en 2020; 2021 en desarrollo - Stakeholders identificados: 369; Entrevistas individuales: 50; Focus Groups: 5 						
IMPACTOS						
<p>Grupos de interés externos: Comunidades locales*, Ayuntamientos, Sociedad</p>		<p>Tipo de impacto</p> <table border="1"> <tr> <td>Maximiza impactos positivos</td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>Minimiza impactos negativos</td> <td></td> </tr> </table>	Maximiza impactos positivos	X	Minimiza impactos negativos	
Maximiza impactos positivos	X					
Minimiza impactos negativos						
DIMENSIÓN		ODS				
Medioambiental	X	ODS15				
Social						
Económica*	X	ODS8 ODS10*				
Gobernanza	X	ODS16				

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

Por último, la Caja de Ahorros **Caja Rural de Asturias**, ha recibido en 2020, el certificado **Great Place to Work**. Este reconocimiento es el resultado de una consultora que durante más de 30 años ha trabajado con organizaciones líderes en todo el mundo para identificar, crear y mantener culturas de alta confianza y alto rendimiento; todo ello alineado con la misión de construir un mundo mejor, ayudando a las empresas a convertirse en los mejores lugares para trabajar para todos.



DESCRIPCIÓN BUENA PRÁCTICA					
<p>Título: Certificado <i>Great Place to Work</i></p> <p>Descripción/objetivos: Reconocimiento más prestigioso a nivel internacional en el ámbito de la gestión de personas y estrategia de negocio, que se otorga anualmente a los mejores empleadores del mundo (https://greatplacetowork.es/).</p> <p>El reconocimiento prima a aquellas organizaciones que han trabajado como una verdadera comunidad, poniendo en el centro de su estrategia a las personas, alcanzando sus compromisos y reinventando nuevas formas de aportar valor compartido. La manera en la que las empresas crean sus negocios determina su sostenibilidad, que debe partir de la generación de entornos laborales de confianza.</p> <p>Temporalidad: Desde 2020</p> <p>Amplitud interna/externa: General/Asturias</p>					
RESULTADOS					
<p>Cambios generados/esperados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear valor para las personas empleadas y generar nuevos compromisos - Mayor reputación y capacidad para atraer y retener a las personas <p>Indicadores/Cifras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2021 se hace por primera vez un ranking de empresas asturianas, que evaluó a 24 entidades con base en la opinión de 2.706 trabajadores. De las 9 empresas asturianas seleccionadas, Caja Rural ocupa la quinta posición y es la única organización del sector bancario que aparece - El índice de participación en la encuesta de Caja Rural ha sido del 93% y el 85% considera que la entidad ofrece una formación continua de calidad que facilita el desarrollo profesional. 9 de cada 10 personas afirman que pueden ser ellas mismas en su lugar de trabajo y 8 de cada 10 perciben que en Caja Rural se preocupan unos de otros 					
IMPACTOS					
<p>Grupos de interés internos: Personal*, Dirección</p> <p>Grupos de interés externos: Clientes, Agentes inversores</p>	<p>Tipo de impacto</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Maximiza impactos positivos</td> <td style="text-align: center; width: 30px;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Minimiza impactos negativos</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>	Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>
Maximiza impactos positivos	<input checked="" type="checkbox"/>				
Minimiza impactos negativos	<input type="checkbox"/>				
DIMENSIÓN	ODS				
Medioambiental					
Social	X				
Económica	X				
Gobernanza*	X				

* Grupo de Interés/Dimensión/ODS más destacados

Fuente: Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas

4. Conclusiones

Concluida la investigación realizada a lo largo de este TFG, se puede decir que implantar políticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), ayuda, guía y orienta a perseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La importancia que tiene la aplicación de estas acciones es indiscutible, tanto para que la empresa sea sostenible en el tiempo, como para ayudar a que la satisfacción de los empleados que trabajen en ella sea mayor.

Concretamente, y poniendo el foco en el tema que nos ocupa, como es la implantación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el ámbito de los Recursos Humanos de la empresa, podemos decir según los casos de buenas prácticas, que muchas son las empresas en el Principado de Asturias que mediante uno o varios objetivos están llevando a cabo acciones, pero bajo mi punto de vista, aún son muchas más las empresas que aún no han puesto en marcha acciones desde las áreas de Recursos Humanos. En mi último trabajo como técnico de Recursos Humanos, se intentaron llevar a cabo desde el departamento varias acciones para perseguir la salud y bienestar de los trabajadores, como, por ejemplo, fomentar la salud de estos mediante el servicio de fruta fresca en la empresa (desayunos saludables), también ofrecer un servicio de fisioterapia, clases de yoga/pilates, y todas estas acciones, finalmente, no se llegaron a realizar por la negativa de la dirección de la empresa. Es por ello por lo que considero, que, desde la dirección de muchas empresas, aún son reticentes para implantar estas medidas tan necesarias para los empleados como para la sociedad. Desde la dirección de muchas empresas, aún no son conscientes de la importancia que tiene que, los empleados estén motivados y felices en la empresa. Aún no son conscientes, del impacto positivo que generarían estas acciones para la empresa como, por ejemplo, que los trabajadores se sientan orgullosos de pertenecer a una organización que vela por su salud, que les cuida, que se preocupa por que estén bien durante el tiempo que forman parte de ella. Bajo mi punto de vista, es muy necesario también que haya una política de retribución salarial para evitar conflictos entre los trabajadores, y que estos se sientan que pertenecen a una empresa en la que no existen desigualdades.

En mi opinión, pienso que la implantación de los ODS en el ámbito de los Recursos Humanos es un camino muy largo por recorrer aún. Se debe concienciar a directivos, gerentes y las cabezas visibles, que son aquellas que pueden autorizar a que el área de recursos humanos pueda implantar o no dichos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Considero que las empresas se deberían implicar más en estos temas, y, sobre todo, en el caso de estos tres ejemplos de acciones mencionados, desde el ámbito de los Recursos Humanos se deberían realizar dichas acciones para aportar soluciones efectivas. En el caso de la equidad salarial, desde el área de Recursos Humanos debería existir una política salarial para que no hubiese esas desigualdades salariales e injustas entre los empleados. Se favorecería a que estos que forman parte de la empresa se sintiesen más cómodos viendo que la empresa realiza políticas más justas e igualitarias. En cuanto a las condiciones laborales y la conciliación familiar, desde el área de Recursos Humanos también se debería vigilar y tomar acciones en el caso de que ocurriesen casos de precariedad laboral, donde los trabajadores no disfruten del descanso correspondiente por Ley.

5. Anexos

Anexo I

Otros casos de éxito en la integración de los ODS en la empresa en España



LA JEFA CERVEZA ARTESANA
SECTOR: Comercio
UBICACIÓN: Tenerife
ODS IMPLEMENTADOS:

5	8	11	12
13	14	15	16
17			

[Leer más](#)



LAVANDERÍA ROMERAL
SECTOR: Servicios
UBICACIÓN: Gran Canaria
ODS IMPLEMENTADOS:

3	4	5	6
7	8	9	10
12	13	15	

[Leer más](#)



LOPHERCA SERVICIOS GENERALES
SECTOR: Industria
UBICACIÓN: Gran Canaria
ODS IMPLEMENTADOS:

8	9	11	12
13	15	17	

[Leer más](#)



LORO PARQUE
SECTOR: Servicios
UBICACIÓN: Tenerife
ODS IMPLEMENTADOS:

2	7	12	13
14	15		

[Leer más](#)



MÁQUINAS OPEIN
SECTOR: Servicios
UBICACIÓN: Gran Canaria
ODS IMPLEMENTADOS:

3	5	6	8
9	12	13	15

[Leer más](#)



QUALITAS ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND SCIENCE
SECTOR: Servicios
UBICACIÓN: Gran Canaria
ODS IMPLEMENTADOS:

3	4	5	6
7	8	9	10
11	14	17	

[Leer más](#)

6. Referencias bibliográficas

- Acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC): ventajas y ejemplos. (2022)
Revista UNIR. <https://www.unir.net/ingenieria/revista/acciones-responsabilidad-social-corporativa/>
- Artigas, J. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y RRHH. Un café con RH. <https://www.uncafeconrh.com/l/objetivos-de-desarrollo-sostenible-ods-y-rrhh/>
- Camarán, M.L., Barón, M.L. & Rueda, M.P. (2019). La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Revista Científica “Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales”.
- Confederación Canaria de Empresarios (CCELPA). (2021). 10 razones para integrar los ODS en la estrategia. <https://www.odsempresascanarias.org/10-razones-para-integrar-ods-estrategia-empresarial/>
- Cruz, M. (2018). La emergencia del discurso de la responsabilidad social empresarial (RSE) en el contexto del adelgazamiento del Estado. Alegatos, 25 (77), 303-318
- Deloitte y Fundación Seres. (2019) VI Informe del impacto Social de las Empresas. <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/seres-informe-impacto-social-empresas.html>
- Dimensión social del Desarrollo de los Objetivos Sostenibles. (2022). UPB. <https://www.upb.edu.co/es/proyeccion-social/sostenibilidad/dimension-social-ods#>.
- García, S. L. (2016). Revista Haz Fundación. La RSC bien entendida comienza por los empleados. <https://hazrevista.org/rsc/2016/05/la-rsc-bien-entendida-comienza-por-los-empleados/>
- Gutiérrez, R. (2018). Midiendo la gestión de la responsabilidad social empresarial

desde el estado en el ámbito laboral y promoción del empleo. *Lumen*, (15), 78-95

Iglesias, E. & Arrillaga, N.R. (2021). *¿Qué ODS están asociados al departamento de RRHH?* GenÉtico. <https://www.genethico.com/que-ods-estan-asociados-al-departamento-de-rrhh/>

Kliksberg, B. (2016) *Ética para Empresarios*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Distal.

Naciones Unidas Para El Desarrollo. (2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible | PNUD*. <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#alianza-para-lograr-los-objetivos>

Naciones Unidas. (2022) *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>

Ojeda, P. (2008). *Responsabilidad Social empresarial. Una herramienta de gestión que armoniza las relaciones entre los diferentes actores de la empresa*. *Revista Ingeniería Industrial*, 7 (2), 25-33.

Pacto Mundial Red Española. (2022). *Qué puedes hacer tú*.
<https://www.pactomundial.org/ods/8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>

Postposmo. (2022). *Ventajas y Desventajas del Desarrollo Sustentable*.
<https://www.postposmo.com/ventajas-y-desventajas-del-desarrollo-sustentable/>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2016). *El sector privado ante los ODS. Guía para la acción*.

Suarez Serrano, E., González-Torre, P. L., & del Valle Tuero, E. A. (2021). *La Agenda 2030 en Asturias: Buenas prácticas empresariales y organizativas*. Universidad de Oviedo.

Sustainability Survey. (2017) *Small & Medium Sized Businesses*.
<https://www.multivu.com/players/English/8052152-cox-conserves-sustainability-survey/>

Toro, D. (2006) *El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica*. *Intangible Capital*, 1 (14), 338-358