

forética



Grupo de Acción
Sostenibilidad y RSE
en Empresas Públicas

**TRANSFORMACIÓN SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS:
ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO, ATRACCIÓN DE TALENTO Y CONTROL
INTERNO DE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD**

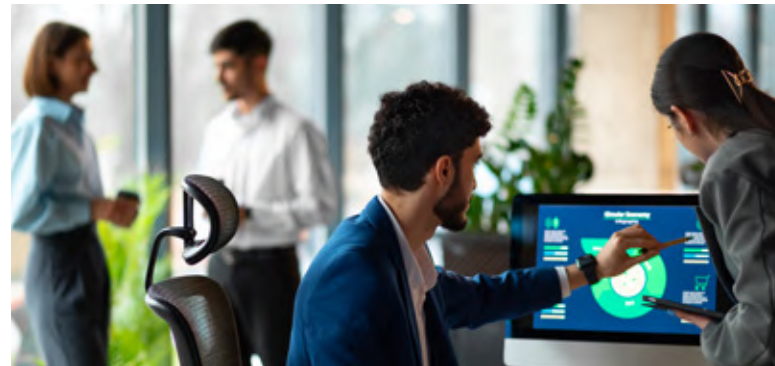
ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

8



E - INICIATIVAS PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO **11**



S - LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS **18**



G - IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD (SCIIS) **23**

CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

28

INICIATIVAS DESTACADAS DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS DEL GRUPO DE ACCIÓN

30

PRESENTACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

María Ramos, Celia Romera y Jonathan Sánchez (Adif)

Silvia Fernández de Caleyá, Antonio Olea y Enrique Sánchez (ICO)

Gracias a las 33 entidades públicas que forman parte del Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las Empresas Públicas' por su compromiso y contribución a la sostenibilidad en España.

Título:

Transformación sostenible en las empresas públicas.

Noviembre 2024.

Autores de la publicación:

Ana Gómez, Irene Barquero, María Ordovás y Marta Carnero.

Equipo técnico y de comunicación:

Ana Herrero, Germán Granda, Pablo Fernández, Pablo Rodríguez y Rocío Buendía.

Diseño y maquetación:

Cambio de Sentido Producciones Creativas, S.L.

Editado por FORÉTICA

c/ Almagro, 12 – 3ª planta – 28010 Madrid

www.foretica.org

ISBN: 978-84-09-67245-5



Forética

Forética

@foretica_es

Copyright: © Forética es la propietaria del contenido de este documento y tiene reservados todos los derechos de traducción y/o reorganización total o parcial de la publicación por cualquier medio, que ha de realizarse citando siempre a la organización como fuente.

Forética ha desarrollado este documento únicamente en formato digital como parte de su compromiso de reducción de la utilización de papel. Antes de imprimirlo, asegúrese de que es necesario hacerlo. Protejamos el medio ambiente.

Más información: www.foretica.org

SOBRE FORÉTICA:

Forética es la organización referente en sostenibilidad y responsabilidad social empresarial. Su misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Actualmente está formada por más de [200 socios](#).

Forética es el representante del [World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\)](#) en España y lidera el Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible para acelerar la acción ante los retos ESG. Además, en Europa, Forética es partner nacional de CSR Europe, y forma parte del Consejo Estatal de RSE en España.

Forética nació en el año 1999. Posteriormente lanzó la [Norma SGE 21](#), primer sistema de gestión ética y socialmente responsable. A día de hoy, más de 170 empresas y organizaciones están certificadas con la Norma en España y Latinoamérica.

SOBRE EL GRUPO DE ACCIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y RSE EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

El **Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas'** es una plataforma colaborativa de liderazgo en sostenibilidad y RSE para el sector público empresarial, impulsado para **compartir mejores prácticas, intercambiar información, compartir modelos de gestión responsable, abordar tendencias en sostenibilidad y RSE y favorecer la relación entre las diferentes administraciones públicas.**

Cuenta con la **secretaría técnica de Forética**, que asegura los recursos necesarios y su capital relacional para llevar adelante el proyecto junto con las empresas que lo lideran. Actualmente el Grupo de Acción cuenta con **33 empresas¹ públicas miembro: Adif, Aena, Aquavall, Barcelona de Serveis Municipals (BSM), CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), ENAIRE, Enresa, ENUSA, Extremadura Avante, Grupo Tragsa, ICEX, INECO, Informa D&B, MARE, Mercasa, Instituto de Crédito Oficial (ICO), Navantia, Paradores, Renfe, RTVE, SENASA, Statkraft, Grupo SEPI y Valenciaport. COFIDES, la Guardia Civil, ISDEFE, la Dirección General de la Policía, Red Elige, la Red Nacional Sanitaria de RSC y la Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA)** son miembros observadores del Grupo de Acción.

1.El Grupo de Acción, aunque está orientado principalmente a empresas públicas, está abierto a otras entidades públicas (como la Guardia Civil o la Red Sanitaria de Responsabilidad Social, entre otras), al afrontar dichas organizaciones retos similares en materia de sostenibilidad y, de forma conjunta, ser capaces de marcar compromisos, compartir aprendizajes y aumentar su impacto positivo desde el sector público.

El **Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas'** en 2024 ha celebrado diferentes encuentros de trabajo abordando temas de sostenibilidad o ESG (de sus siglas en inglés ambiental, social y de buen gobierno), a través de **dos sesiones de trabajo privadas unido a un evento público.**

- En la primera sesión de trabajo se han abordado los desafíos a los que se enfrentan las empresas públicas para **la atracción y la retención del talento**, atendiendo al cambio generacional que abordan actualmente las empresas y a las oportunidades de la irrupción de la tecnología y la Inteligencia Artificial. La atracción y retención de talento, se ha posicionado como **un factor clave para el impacto social, la sostenibilidad y la competitividad de las empresas** y, en general, de la sociedad.
- En el segundo encuentro se ha abordado **la implantación de los sistemas de control interno sobre la información de sostenibilidad (SCIIS)** para asegurar la calidad y fiabilidad de la información corporativa y afrontar los riesgos no financieros relevantes en la gestión corporativa y el reporte empresarial. El objetivo de estos modelos es facilitar a la Alta Dirección un marco que proporcione una seguridad razonable de la fiabilidad del reporte de sostenibilidad de las entidades públicas para dar cumplimiento a las obligaciones que le confiere el marco regulatorio.

Accede a continuación a trabajos anteriores del Grupo de Acción:



Empresas Líderes:



Empresas Participantes:



Observadores:



Introducción

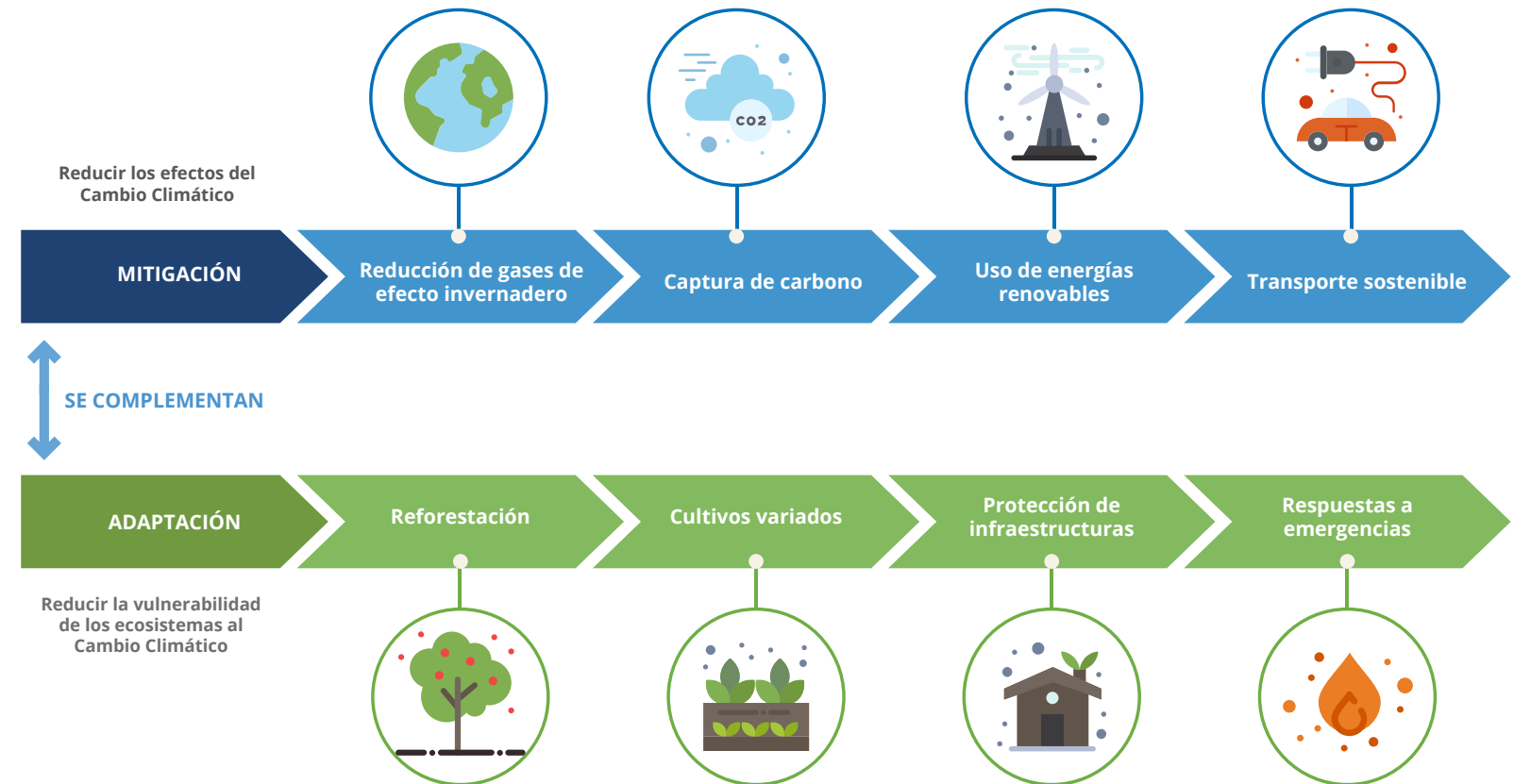
El compromiso de las empresas públicas y privadas con los diferentes ámbitos de la sostenibilidad crece en España. A comienzos de este año 2024 Forética recogía en su informe [‘Tendencias ESG 2024. Claves para la agenda empresarial de sostenibilidad’](#) las cuestiones clave que centrarían la acción de las organizaciones en materia ambiental, social y de transparencia y buen gobierno (ESG) en nuestro país a lo largo de este año.

Por un lado, llevando la atención a las cuestiones relacionadas con la acción climática, durante los últimos años se ha visto que la política, los reguladores, las organizaciones o los medios de comunicación han puesto el foco casi de manera exclusiva en las acciones para la **mitigación del cambio climático** (reducción de gases de efecto invernadero, desarrollo de sistemas de captura de carbono, uso y promoción de las energías renovables o establecimiento de medidas de eficiencia energética, entre otras). Sin embargo, las evidencias y efectos a consecuencia del cambio climático que se están registrando hacen necesario poner la atención en las iniciativas y medidas de **adaptación al cambio climático** (iniciativas de reforestación, revisión de cultivos para buscar variedades más resilientes, acciones de adaptación en infraestructuras, establecimiento de nuevos protocolos de respuesta ante emergencias provocadas por el cambio climático, entre otras). Las medidas de adaptación al

cambio climático se orientan a limitar los impactos, reducir las vulnerabilidades e incrementar la resiliencia frente al cambio del clima de los sistemas humanos y naturales,

incluyendo la biodiversidad, los bosques, las costas, las ciudades, el sector agrario, la industria, etc.

INICIATIVAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO



Fuente: Forética

En España, **la acción pública frente al cambio climático** se coordina y organiza a través del [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático \(PNACC\)](#), que establece el marco de referencia y coordinación nacional para las iniciativas y actividades de evaluación de impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático. Concretamente, a través de los **Programas de Trabajo del PNACC 2021-2030**, se están estableciendo diferentes iniciativas y actividades para la identificación de riesgos y evaluación de impactos del cambio climático. En este contexto, y como se verá a lo largo del presente informe, las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción de Forética están desarrollando numerosas iniciativas desde sus organizaciones para favorecer la adaptación a los riesgos e impactos asociados al cambio climático, además de seguir impulsando diferentes acciones para contribuir a su mitigación.

Por otro lado, poniendo el foco en las **cuestiones sociales**, organizaciones de todo el mundo llevan años manifestando que cada vez hay más dificultades para encontrar y retener el talento que necesitan. La escasez de talento, especialmente

si se habla de nuevos perfiles profesionales, como aquellos especializados en materia ESG o en nuevas tecnologías e inteligencia artificial, ha superado sustancialmente la capacidad de la oferta, generando una **crisis de talento** en muchas organizaciones también de nuestro país.

Esta situación no es ajena al sector público empresarial español, y por ello **la Dirección General de la Función Pública está desarrollando, desde el año 2019, jornadas de Captación de Talento en la Administración General del Estado**, que garanticen la incorporación de suficientes personas en el sector público.



Esta iniciativa se encuadran dentro del "Plan de Captación de talento en la Administración General del Estado", y busca atraer el talento a las Administraciones Públicas, así como mejorar la imagen de la Administración General del Estado

como empleadora, poniendo de relieve su importante aportación a la sociedad.

Conscientes del relevo generacional que se aproxima en muchas organizaciones y de las nuevas demandas de las jóvenes generaciones con respecto al entorno laboral, las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción también están impulsando cambios internos y desarrollando numerosas iniciativas para atraer y retener el mejor talento posible en sus organizaciones.

Por último, hablando de **transparencia y buen gobierno**, la Directiva de reporte en materia de Sostenibilidad (CSRD) aparece en la agenda de sostenibilidad de gran parte de las organizaciones de nuestro país. Cumplir con los numerosos requisitos de la nueva Directiva supone un gran reto para la mayoría de las organizaciones afectadas en toda Europa, pero aquellas compañías que cuenten de antemano con medidas o **sistemas de control interno de la información no financiera o de sostenibilidad**, sin duda tendrán ventajas a la hora de afrontar los diferentes elementos para el reporte de la información.



Por ello, la **implantación de sistemas de control interno sobre la información de sostenibilidad** (SCIIS), permitirá a las empresas y entidades públicas atender a los diferentes requisitos regulatorios aplicables, así como garantizar que los datos recopilados y divulgados por las organizaciones son robustos y fiables para el conjunto de los grupos de interés, favoreciendo así la transparencia y legitimidad del sector público empresarial.

Con todo este contexto, el presente documento viene a sustanciar el trabajo técnico de Forética, junto a **33 empresas y entidades públicas españolas**, que en el marco del **Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas'**, han dedicado este año a desarrollar medidas para atraer y retener el talento en sus organizaciones, a conocer y entender cómo los sistemas de control interno sobre la información de sostenibilidad (SCIIS) puede ayudarles a ser más transparentes y a mejorar el control y la fiabilidad de su información de sostenibilidad y a identificar proyectos e iniciativas para mitigar y adaptarse a los posibles impactos del cambio climático en nuestro país. Todo ello pone de manifiesto el aporte a la sociedad de estas organizaciones y su contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestro país.

Metodología de trabajo

Los datos y gráficas reportadas en el presente informe son el resultado agregado de las respuestas aportadas por el conjunto de empresas públicas pertenecientes al Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas' que han participado en el mismo a través de un cuestionario online y que enumeramos a continuación: Adif, Aena, BSM, CESCE, Corporación Empresarial Pública de Aragón, ENAIRE, ENUSA, Grupo SEPI, Grupo Tragsa, ICEX, Informa D&B, ICO, ISDEFE, MARE, Navantia, Red Elige, Renfe, RTVE, SENASA y la Red Nacional Sanitaria de RSC a través de la participación del Hospital de Henares.

Además, se incluyen al final del documento buenas prácticas relativas a temas ambientales, sociales y de reporte de información en materia de sostenibilidad de las empresas que conforman el grupo, recogidas a través de un formulario de participación, y que enumeramos a continuación: Adif, Aena, Aquavall, BSM, CESCE, COFIDES, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), ENAIRE, ENUSA, ENRESA, Fundación Valenciaport, Grupo Tragsa, Guardia Civil, ICEX, Informa D&B, ICO, ISDEFE, MARE, Navantia, Paradores de Turismo de España, Renfe, RTVE, SENASA, Sociedad Mercantil Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio (SEGIPSA), Statkraft y la Red Nacional Sanitaria de RSC a través de la participación del Hospital de Guadarrama.

Forética complementa el informe con fuentes de terceros y con recursos de investigación propios.





RESUMEN EJECUTIVO

E – Iniciativas para la adaptación al cambio climático

- La [Estrategia de la UE sobre Adaptación al Cambio Climático](#), junto a la [Ley Europea del Clima](#), responden a la apuesta europea por una economía baja en carbono y por una Europa resiliente y adaptada al cambio climático.
- La [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#) y el [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático \(PNACC\)](#) son los marcos de referencia y coordinación para las iniciativas y actividades de evaluación de

impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en nuestro país. El Plan define los objetivos, los criterios, los ámbitos de aplicación y las acciones que son necesarias para fomentar la resiliencia y la adaptación al cambio climático de aquí a 2030 en España.

- En España, se ha llevado a cabo una actualización del [PNIEC 2021-2030](#) en septiembre de este año 2024 y se ha configurado un nuevo [PNIEC 2023-2030](#) que incorpora medidas transversales que integran las sinergias con otros documentos de planificación o estrategias en materia de medio ambiente, como el [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático](#), el [Plan Estratégico](#)

[Estatal del Patrimonio Natural y la Biodiversidad](#) o la [Planificación Hidrológica](#), entre otras.

- El establecimiento de medidas para la eficiencia energética y para el uso de las energías renovables, el desarrollo de edificaciones e infraestructuras más seguras y sostenibles, el impulso de proyectos destinados a favorecer la economía circular y el fomento de la movilidad sostenible entre los empleados y la población en general, son algunas de las principales iniciativas llevadas a cabo por las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción para la mitigación y adaptación al cambio climático en sus organizaciones.





S - La atracción y retención del talento en las Empresas Públicas

- Según datos del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en 2020, casi la mitad (47%) de los empleados públicos de las administraciones centrales contaban con 55 años edad o más. Y en 10 años, casi el 60% de la plantilla actual estará jubilada.
- La Dirección General de la Función Pública está desarrollando, desde el año 2019, [jornadas de Captación de Talento en la Administración General del Estado](#) para atraer el talento a las Administraciones Públicas, así como mejorar la imagen de la Administración General del Estado como empleadora, poniendo de relieve su importante aportación a la sociedad.
- La falta de incentivos atractivos que puedan competir con los ofrecidos por el sector privado, la existencia de procesos de selección rígidos y burocráticos y la falta de oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de las organizaciones públicas son identificadas por las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción como las principales barreras para atraer y retener el talento.

G - Implantación de sistemas de control interno sobre la información de sostenibilidad (SCIIS)

- El establecimiento de Sistemas internos de información de sostenibilidad (SCIIS) ayuda no solo a recopilar, analizar y reportar datos sobre el impacto ambiental, social y de buen gobierno (ESG) de las organizaciones de manera precisa y transparente, sino que además facilita el cumplimiento de normativas y demuestra el compromiso con la sostenibilidad.
- Con la entrada en vigor de la nueva Directiva de Reporte de Sostenibilidad (CSRD) se intensifican los controles y trazabilidad de información de sostenibilidad aumentando las exigencias de las verificaciones, lo que eleva la importancia de contar con sistemas de control internos de la información.
- Más del 50% de las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción ya cuentan con un Sistema de Control Interno de la Información de Sostenibilidad (SCIIS) o están en proceso de implementarlo. Esta situación muestra un gran avance en las estrategias de las empresas públicas en búsqueda de la transparencia y buen gobierno de sus organizaciones.



E - INICIATIVAS PARA LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

La importancia de la adaptación

Según el [último informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático \(IPCC\)](#), la quema de combustibles fósiles y el uso desigual e insostenible de la energía y las tierras durante más de un siglo han provocado un calentamiento global de 1,1°C por encima de los niveles preindustriales. Como resultado, se están produciendo fenómenos meteorológicos extremos más frecuentes e intensos que generan impactos cada vez más intensos en la naturaleza y en las personas en diferentes regiones del mundo. Por ello, el informe establece que **existe un consenso mundial cada vez más amplio sobre la importancia de la adaptación al cambio climático** y que la acción acelerada para adaptarse al cambio climático es indispensable durante la actual década para reducir la brecha entre las iniciativas de adaptación existentes en la actualidad y las que realmente son necesarias. Además, para limitar el calentamiento global a 1,5°C con respecto a los niveles preindustriales y mitigar sus impactos, se hace necesario reducir casi a la mitad las emisiones de gases de efecto invernadero en todos los sectores de aquí a 2030.



Hacia la adaptación al cambio climático en Europa

Para lograr los objetivos climáticos a escala global y favorecer las medidas de adaptación, **la financiación destinada a las inversiones en materia de acción climática se hacen clave**. Por un lado, los inversores, los bancos centrales y los reguladores financieros pueden aportar su contribución en este sentido. Por otro lado, los gobiernos, mediante la financiación pública y unas indicaciones claras hacia los inversores, son fundamentales a la hora de favorecer la transición hacia una economía baja en carbono. En este sentido, la apuesta por la lucha contra el cambio climático en la UE se integra en su política presupuestaria, y tanto es así, que **el actual Marco Financiero Plurianual 2021-2027 destina al menos el 30% de sus recursos a la acción climática**. Este compromiso se amplía en el contexto del Plan de Recuperación de la Unión Europea con el que el 30% del presupuesto europeo y de los recursos del NextGenerationEU se están destinando a la lucha contra el cambio climático.

Instrumentos concretos para favorecer la adaptación al cambio climático en Europa

De manera más concreta, la política europea de cambio climático viene determinada por los distintos paquetes legislativos aprobados hasta la fecha en el marco del Pacto Verde Europeo. La **Estrategia de la UE sobre adaptación**

al cambio climático, junto a la **Ley Europea del Clima**, responden a la apuesta europea por una economía baja en carbono y por una Europa resiliente y adaptada al cambio climático.

Estrategia Europea de Adaptación al Cambio Climático

La Comisión Europea publicó en 2021 su [Estrategia de Adaptación al Cambio Climático](#) para preparar a los países miembros a los efectos del cambio climático y reducir la vulnerabilidad frente a fenómenos meteorológicos extremos, tales como olas de calor, sequías o inundaciones, entre otras.

Tomando como referencia la [anterior Estrategia Europea de Adaptación al Cambio Climático](#), aprobada en el año 2013, el objetivo de la estrategia actual es avanzar desde la identificación y la comprensión de los riesgos asociados al cambio climático al desarrollo de soluciones para mitigar los impactos y adaptarse a sus efectos y desde la planificación a la aplicación e implantación de medidas para avanzar hacia una Europa climáticamente neutra en 2050 y adaptada y resiliente frente al cambio climático, en línea con el Acuerdo de París y la [Ley Europea del Clima](#).

De acuerdo con la Plataforma sobre Adaptación al Cambio Climático en España, las directrices europeas pretenden establecer que la adaptación al cambio climático sea más inteligente, más rápida y sistémica, lo que conlleva generar datos robustos y fiables a través de los cuales los Estados pudieran gestionar los riesgos asociados al cambio climático actuales y futuros y pudieran usarlos como base para la toma de decisiones.



Adaptación al cambio climático en España

El pasado año 2023 fue un año extremadamente cálido en nuestro país (el segundo con mayor temperatura media de la serie histórica, que comienza en 1961). **Según el Informe sobre el estado del clima de España en 2023 de la Agencia Estatal de Meteorología, 2023 fue el segundo año más cálido y el sexto más seco de la serie histórica**, tan solo superado por 2022. Hubo dos olas de frío, siete olas de calor y dos episodios de temperaturas muy altas fuera del verano. El agua del mar también batió récords de temperatura.

En este contexto, desde el ámbito estratégico y regulatorio, España ha avanzado de forma muy ambiciosa en los

últimos años en línea con el marco europeo para lograr los objetivos comunitarios relacionados con la acción climática. A continuación, se destacan los principales instrumentos nacionales para la lucha y adaptación al cambio climático.

Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética

La actual [Ley de Cambio Climático y Transición Energética](#) da un paso más y recoge en su objeto, por primera vez, las políticas de adaptación y la necesidad de definir un sistema de indicadores de impactos y adaptación al cambio climático, que facilite un seguimiento y evaluación de las políticas públicas, así como la necesidad de elaborar informes de riesgos.

En el objeto de la Ley se incluye *'promover la adaptación a los impactos del cambio climático y la implantación de un*

modelo de desarrollo sostenible que genere empleo decente y contribuya a la reducción de las desigualdades'. Y el título V se dedica específicamente a las *'medidas de adaptación a los efectos del cambio climático'*, definiendo el marco legal que sustenta la adaptación al cambio climático en España. En él, además, establece que el **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) es el instrumento de planificación básico para promover la acción coordinada frente a los efectos del cambio climático en España**, definiendo sus objetivos y contenidos. También establece indicaciones para considerar el cambio climático en la planificación y gestión del agua, la protección de la biodiversidad, la planificación y gestión del dominio público marítimo terrestre, la planificación y gestión territorial y urbanística, o el transporte, entre otros.

DE ESPECIAL INTERÉS PARA LAS EMPRESAS Y ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL

Contratación pública

De acuerdo con el artículo 31 sobre Contratación pública, la Administración General del Estado y el conjunto de organismos y entidades del sector público estatal, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 145.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en las licitaciones de redacción de proyectos, de contratos de obra o concesión de obra deberán incluir, entre los criterios de adjudicación, algunos de los siguientes:



- Requisitos de máxima calificación energética de las edificaciones que se liciten.
- Ahorro y eficiencia energética que propicien un alto nivel de aislamiento térmico en las construcciones, energías renovables y bajas emisiones de las instalaciones.
- Uso de materiales de construcción sostenibles, teniendo en cuenta su vida útil.
- Medidas de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes atmosféricos en las distintas fases del proceso de construcción de obras públicas.
- Medidas de adaptación al cambio climático.
- Minimización de generación de residuos.

Cálculo de huella de carbono y plan de reducción de emisiones

De acuerdo con la disposición final duodécima sobre huella de carbono y planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de las empresas, la Ley de Cambio Climático y Transición Energética de 2021 estableció que se debía modificar el [Real Decreto 163/2014 por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂](#), para introducir la obligación del cálculo y de la elaboración de un plan de reducción de la huella de carbono a un determinado grupo de empresas. Concretamente, el reciente [Proyecto del Real Decreto que modifica el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono](#), ha establecido que las empresas reguladas por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad deberán calcular su huella de carbono y elaborar un plan de reducción de emisiones, además de su presentación en el registro en la [Oficina Española de Cambio Climático](#). Estas obligaciones entrarán en vigor el 1 de enero de 2025, haciendo referencia a la huella del año 2024.

Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) 2021- 2030

Como ya se ha mencionado, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC) es el marco de referencia y coordinación para las iniciativas y actividades de evaluación de impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en nuestro país. El [PNACC 2021-2030](#) define los objetivos, los criterios, los ámbitos de aplicación y las acciones que son necesarias para fomentar la resiliencia y la adaptación al cambio climático de aquí a 2030 en nuestro país.

El **PNACC se desarrolla mediante Programas de Trabajo (PT) de aplicación en periodos de cinco años**, cuyos resultados son revisados al final del periodo de desarrollo de cada uno de ellos, para establecer las acciones complementarias necesarias y para preparar las propuestas a incluir en el siguiente Programa. Son instrumentos de carácter operativo orientados a facilitar el desarrollo del Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático. Por lo tanto, las medidas propuestas por los Programas de Trabajo deben ser entendidas como parte de una planificación estratégica más amplia. Actualmente ya contamos con el [primer Programa de Trabajo \(PT-1\)](#), relativo al periodo 2021-2025.



Fuente: El PNACC y el PT en el ciclo de adaptación. PT 2021-2025

Actualización del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030

Los Planes Nacionales Integrados de Energía y Clima, como herramientas de planificación de los Estados miembros, están llamados a orientar en cada país las grandes decisiones en materia energética y climática y las inversiones públicas y privadas asociadas a esta. En España, se ha llevado a cabo una **actualización del PNIEC 2021-2030 en septiembre de este año 2024 y se ha configurado un nuevo PNIEC 2023-2030** que eleva la ambición climática en nuestro país y que busca poder atraer diferentes oportunidades que ofrece la transición



energética en materia de empleo, actividad económica, competitividad o salud pública y bienestar.

El PNIEC 2023 aumenta el número de políticas y medidas previstas desde las 78 del PNIEC original hasta las 110 del nuevo Plan, incorporando así las recomendaciones de la Comisión Europea y de distintas administraciones, sectores económicos, ONG y sociedad civil en general. Igualmente, **propone nuevos objetivos para 2030 en los ámbitos clave**, igualando o superando los objetivos establecidos a nivel europeo:

- **Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero: 32%** respecto a los niveles de 1990 y un 55% respecto a 2005 (frente al 23% y 49% respectivamente establecidos en el PNIEC 2021).
- **Energías renovables: 48%** del consumo final de energía provendrá de fuentes renovables (frente al 42% establecido en el PNIEC 2021).

- **Eficiencia energética: mejora del 43%** en términos de energía final (frente al 41,7% establecido en el PNIEC 2021).
- **Generación eléctrica renovable: 81%** de la generación eléctrica será de origen renovable (frente al 74% establecido en el PNIEC 2021).
- **Reducción de la dependencia energética:** Se espera reducir la dependencia energética del 73% en 2019 al **50%** en 2030 (frente al 61% establecido en el PNIEC 2021).
- **Inversión de 308.000 millones de euros** durante este período. El 37% de esa inversión se destinará a energías renovables, el 28% a ahorro y eficiencia, el 17% a redes energéticas y el 17% a la electrificación de la economía.

Además, el PNIEC 2023-2030 ha incorporado medidas transversales que integran las sinergias con otros documentos de planificación o estrategias en materia de medio ambiente, como el [Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático](#), el [Plan Estratégico Estatal del Patrimonio Natural y la Biodiversidad](#) o la [Planificación Hidrológica](#), entre otras.

Con el objetivo de alcanzar un mayor beneficio social, económico y ambiental, el documento incorpora, por primera vez, actuaciones específicas en ferrocarril, aviación y navegación, reto demográfico, mejora de la integración de renovables con el medioambiente y territorio, ciberseguridad, mercados locales de electricidad, perspectiva de género y mercados de capacidad, análisis del ciclo de vida de los edificios, entre otras.



Medidas de adaptación al cambio climático en las empresas públicas

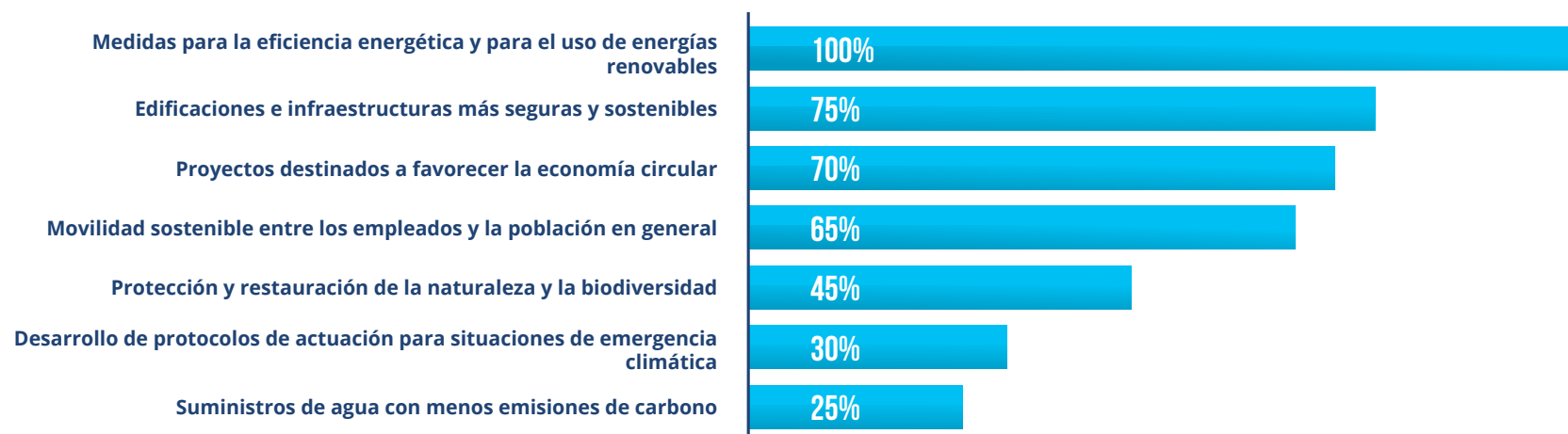
Ante este contexto, las empresas y entidades públicas en España vienen desarrollando desde los últimos años iniciativas destacadas para la mitigación y adaptación al cambio climático en sus organizaciones, como son el **establecimiento de medidas para la eficiencia energética y para el uso de las energías renovables** (indicado por el 100% de las entidades que forman parte del Grupo de Acción), el **desarrollo de edificaciones e infraestructuras más seguras y sostenibles** (indicado por el 75%), el impulso de proyectos destinados a favorecer la economía circular (indicado por el 70%), el **fomento de la movilidad sostenible** entre los empleados y la población en general (indicado por el 65%) o favorecer la protección

y restauración de la naturaleza y la biodiversidad (indicado por el 45%), entre otras iniciativas.

En las últimas páginas de este informe, se pueden conocer diferentes iniciativas llevadas a cabo por las empresas públicas del Grupo de Acción en materia de mitigación y adaptación al cambio climático.

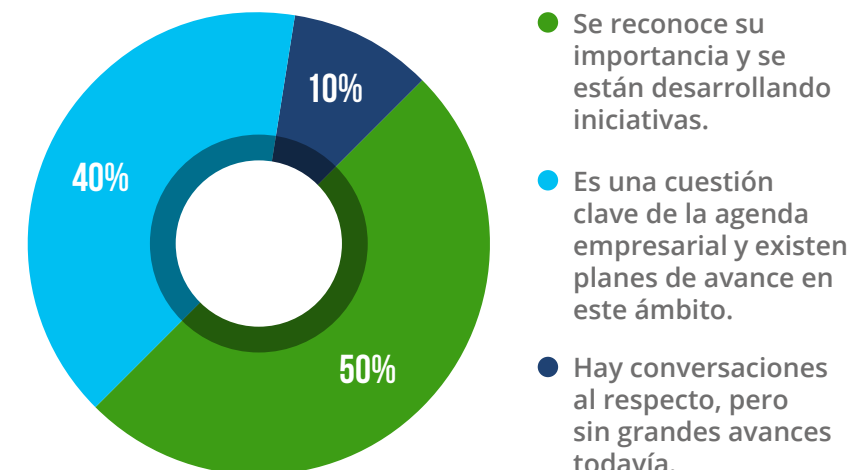
En línea con el desarrollo de estas iniciativas, podemos observar cómo las acciones encaminadas a favorecer la mitigación y la adaptación al cambio climático forman parte clave de la estrategia empresarial de las empresas y entidades públicas en el 40% de las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción. El 50% de las empresas y entidades públicas reconocen la importancia de este asunto y por ello impulsan iniciativas en este ámbito, como vemos en la figura 2.

FIGURA 1. INICIATIVAS DESTACADAS PARA LA MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS



Fuente: Forética

FIGURA 2. IMPORTANCIA DE LA MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL



Fuente: Forética

En este sentido, el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), a través de su informe *Business Leaders Guide to Climate Change Adaptation and Resilience*, ha desarrollado una metodología con tres fases principales, que incluyen (1) planificación, (2) implementación y (3) monitorización y evaluación, que favorecen el desarrollo de estrategias de adaptación efectivas y coordinadas en las empresas. A lo largo del documento *Adaptación al Cambio Climático: construyendo resiliencia empresarial*, impulsado por el *Clúster de Cambio Climático de Forética*, se puede conocer más detalle de esta metodología.



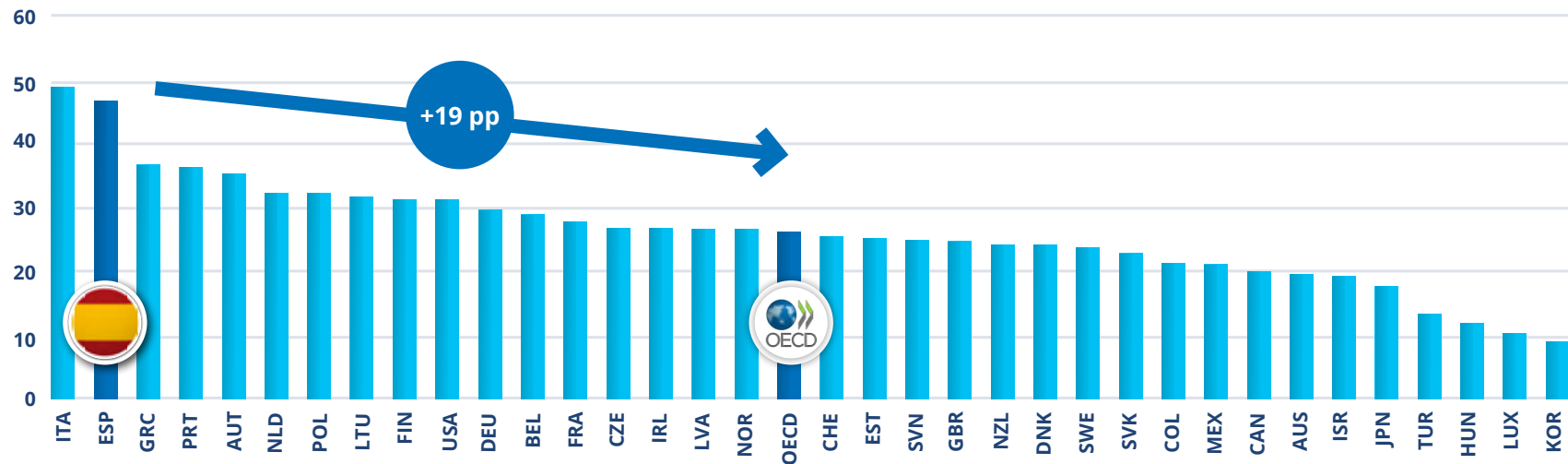
S - LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Relevo generacional y atracción de talento en el sector público

Se espera que en los próximos años se produzca un **importante cambio generacional en el sector público español debido a la jubilación** de una gran cantidad de empleados. Según datos del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en 2020, casi la mitad (47%) de los empleados públicos de las administraciones centrales contaban con 55 años edad o más, superando en casi 20 puntos la media de la OCDE. Y **en 10 años, casi el 60% de la plantilla actual estará jubilada**.

Por todo ello, la atracción y la retención del talento en las empresas y entidades públicas se ha convertido en una prioridad estratégica. Garantizar una plantilla cualificada y comprometida no solo potencia el rendimiento y la eficiencia de las organizaciones, sino que también asegura su capacidad de adaptación frente a los nuevos desafíos. No obstante, alcanzar este objetivo implica enfrentar diversos retos, desde la competencia con el sector privado hasta la necesidad de modernización y digitalización de los procesos internos. Los beneficios de contar con un equipo bien formado y motivado son innumerables, incluyendo una mayor innovación, mejores servicios públicos y una reputación institucional fortalecida.

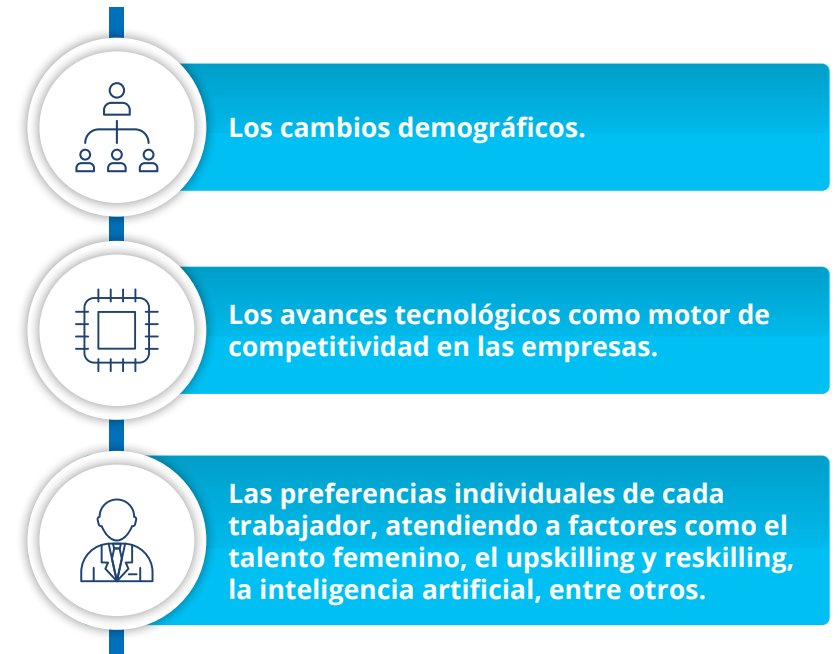
FIGURA 3. PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DE 55 AÑOS O MÁS



Fuente: OCDE

Retos para la atracción y retención del talento

Según datos de ManpowerGroup, las principales tendencias en relación con el mundo laboral para un empleo sostenible se apoyan actualmente en los siguientes ámbitos:



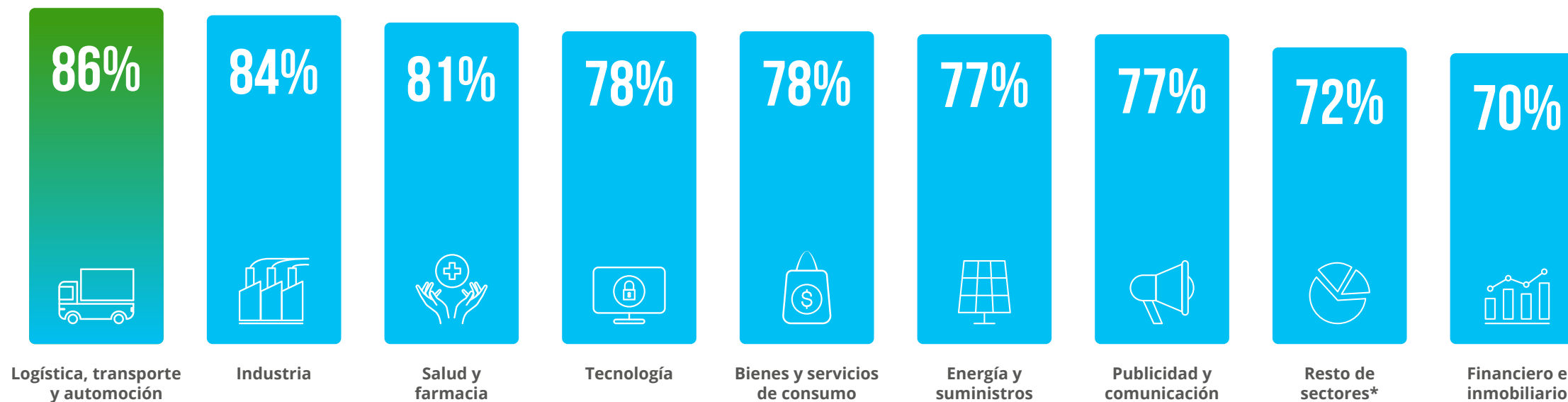
En este sentido, de acuerdo con el último informe sobre el [Desajuste de Talento 2024](#), muchas organizaciones a nivel global están encontrando dificultades para encontrar y retener el talento. Concretamente, **el 78% de las empresas en España tienen dificultades para incorporar los perfiles que buscan**, y dentro de los distintos sectores de actividad de nuestra economía, Transporte, logística y automoción es el que registra el mayor desajuste de talento, con un 86%. Le siguen Industria (84%) y Salud y farmacia (81%).

Este fenómeno no es casualidad, ya que **las nuevas generaciones, especialmente los Millennials y la Generación Z, valoran cada vez más aspectos como la sostenibilidad, la diversidad y la inclusión en los lugares de trabajo** y buscan empleadores que no solo ofrezcan buenos salarios y beneficios, sino que también promuevan valores éticos y sociales, como el respeto al medio ambiente y la diversidad o la igualdad de oportunidades.

En respuesta a este contexto, el **Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública está elaborando un Plan de Captación de Talento con el**

objetivo de atraer a los mejores profesionales al empleo público y mejorar la imagen de la Administración como empleadora, tratando de adelantarse a las demandas de las nuevas generaciones. El Plan busca que las nuevas generaciones puedan valorar la oportunidad laboral de trabajar en el sector público y sean conscientes de que el trabajo en el Servicio Público implica un compromiso con la sociedad. Esto, a su vez, supone un reto de adaptación para el sector público de cara a ser más moderno, flexible, digital, diverso y abierto, y conseguir así captar talento joven y con distintos niveles de formación.

FIGURA 4. DESAJUSTE DE TALENTO POR SECTORES EN ESPAÑA



*Incluye servicios y administraciones públicas: educación, sector primario y tercer sector.

Fuente: ManpowerGroup. Desajuste de Talento 2024



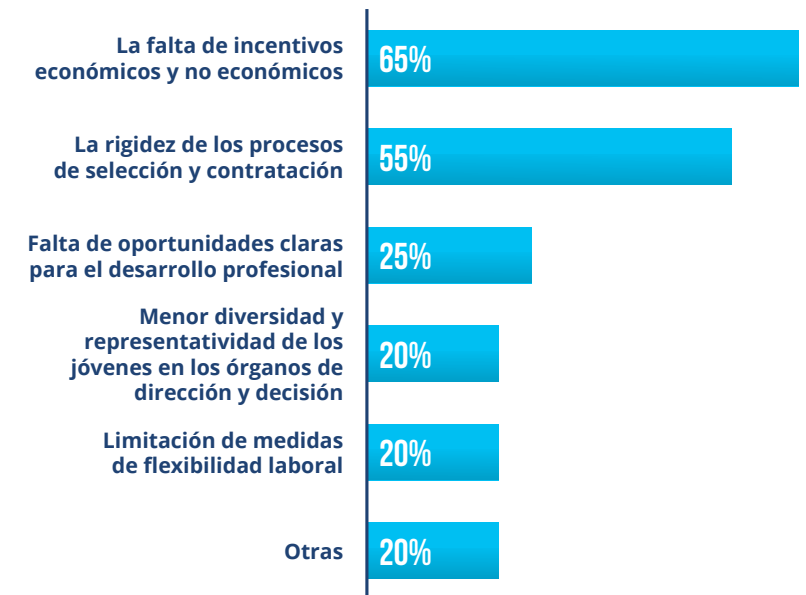
Principales barreras para la atracción y retención de talento en las empresas públicas

Con todo este contexto, las empresas y entidades públicas enfrentan igualmente algunas barreras para la atracción y retención de talento en sus organizaciones. La más destacada por el conjunto de empresas y entidades del Grupo de Acción es la **falta de incentivos atractivos que puedan competir con los ofrecidos por el sector privado** (indicada por el 65% de las empresas del Grupo de Acción). Además, los **procesos de selección a menudo son rígidos y burocráticos**, lo que dificulta la incorporación rápida y eficiente de nuevos talentos. Esto también resulta en la pérdida de información (o el no traspaso de conocimiento) entre los empleados más senior y las nuevas incorporaciones, que quizás no coincidan en el mismo tiempo en la empresa para poder dar continuidad de forma adecuada a las funciones que se venían desarrollando. Así lo manifiestan el 55% de las empresas y entidades. En tercer lugar, la **falta de oportunidades claras para el desarrollo profesional dentro de las organizaciones públicas** puede llevar a la desmotivación de los empleados y llevar a una alta rotación de personal (manifestado por el 25% de las empresas y entidades del Grupo de Acción).

Otras barreras indicadas por el conjunto de empresas y entidades son la **existencia de bases de convocatoria largas y difíciles de comprender**, la **dificultad para**

dar a conocer las vacantes existentes, la **limitación a la hora de ofrecer mayores medidas de flexibilidad laboral**, tales como el teletrabajo o la jornada laboral flexible, o la **limitación para incrementar los salarios y establecer mejoras en las condiciones económicas**, lo que en ocasiones se traduce en fuga de talento hacia otras empresas con mayores recursos.

FIGURA 5. BARRERAS PARA LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS



Fuente: Forética

Iniciativas para la atracción y retención del talento en las empresas públicas

Las barreras previamente mencionadas deben ser abordadas de manera integral para que las empresas públicas puedan competir eficazmente en el mercado laboral actual. Por ello, el conjunto de empresas y entidades públicas del Grupo de Acción ya están trabajando en diversas iniciativas para favorecer la atracción y retención del talento.

Como se observa en la figura 6, el fomento de **la participación y la comunicación interna**, así como el **impulso de la diversidad, la igualdad y la inclusión**, son las principales medidas que están llevando a cabo las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción (manifestados por el 70% de las empresas del Grupo de Acción, respectivamente). Estas medidas no solo mejoran el ambiente laboral, sino que también potencian la creatividad y la innovación al integrar diferentes perspectivas y habilidades. Al promover un entorno inclusivo y participativo, las empresas públicas no solo aumentan la satisfacción y el compromiso de sus empleados, sino que también se posicionan mejor para atraer y retener talento diverso y cualificado, que es esencial para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sector público.

Otras iniciativas indicadas por el conjunto de empresas y entidades públicas del Grupo de Acción son **incrementar el número de beneficios sociales para los empleados**,

impulsar medidas de reconocimiento del desempeño y la contribución de los empleados y ofrecer salarios competitivos de acuerdo con el mercado.

FIGURA 6. INICIATIVAS PARA LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS



Fuente: [Forética](#)

Las empresas y entidades públicas que implementan estas iniciativas no solo están alineándose con las normativas y políticas actuales, sino que también están respondiendo a las expectativas y demandas de los jóvenes profesionales, quienes son clave para el futuro de cualquier organización. Este enfoque no solo ayuda a atraer talento, sino que también lo retiene, creando un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y motivados a largo plazo.

Igualmente, en las últimas páginas de este informe, se pueden conocer iniciativas concretas llevadas a cabo por las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción en los últimos años para favorecer la atracción y la retención del talento en sus organizaciones.



A woman with dark hair tied back, wearing a white and black striped long-sleeved shirt, is seen from the side, holding a white document. The document contains text and a list of four points. The background is a wooden table covered with various colorful charts, graphs, and sticky notes, including a rainbow circle, a purple square, and several bar charts in red, green, and blue. The scene is brightly lit, suggesting an office or meeting environment.

G - IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL INTERNO SOBRE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD (SCIIS)

The Management Team

Our main specialists are seasoned managers who are capable of executing on their ambitious strategies. Manager1 has 10 years of sales and marketing experience and is primarily responsible for its growth. Manager 2 will also be needed to grow the company. His years as a consultant will be drawn upon.

Our company was built on humble beginnings in 1991 and has grown to a \$1 million company now with increased revenue forecasts for 2009. This is all the more impressive when you consider that this was all done with investments from the owners, no outside capital was secured.

Keys to Success

1. Marketing power: We need to have our products on the shelves with attractive packaging and enough marketing power to maintain a 40% or more market share.
2. Product quality and customer satisfaction: Everything we sell is guaranteed in the product has to do what we promise.
3. Long-term customer satisfaction is critical to our survival, with strong foundations in marketing, management, finance, and product development. Enough working capital to survive in the working-capital-intensive retail field.
4. The right management team with strong foundations in marketing, management, finance, and product development. Enough working capital to survive in the working-capital-intensive retail field.

¿Qué son los SCIIS?

Los SCIIS son un conjunto de procedimientos y mecanismos que aseguran la calidad, fiabilidad y transparencia de la información de sostenibilidad que las organizaciones divulgan a sus grupos de interés.

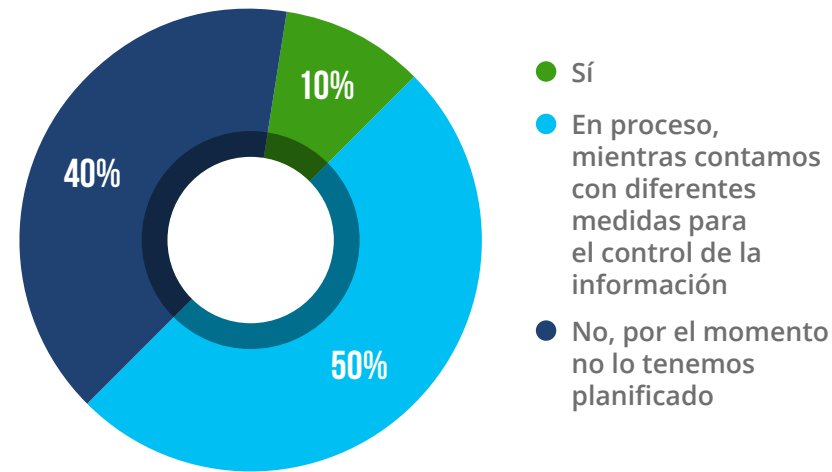
Con la entrada en vigor de la nueva [Directiva de Reporte de Información de sostenibilidad \(CSRD\)](#) de la Unión Europea, que **busca establecer un marco común y armonizado para la divulgación de información de sostenibilidad** por parte de las empresas, aumentan las exigencias de las empresas en materia de reporte de sostenibilidad y transparencia. Una de las principales novedades de esta Directiva es el aumento de las exigencias en cuanto a la **verificación externa de la información**, por lo que es importante que las empresas puedan acceder a los datos de reporte de forma ágil y recopilando información fiable. Esto hace que **los Sistemas de Control Interno de la Información de Sostenibilidad (SCIIS) adquieran una mayor relevancia** dentro de las organizaciones y que muchas compañías estén valorando la implantación de estos sistemas de control de la información.

¿Cuentan las empresas actualmente con SCIIS?

El **50% de las empresas están en proceso de implementar un SCIIS**, mientras que el **10% ya lo tienen en funcionamiento**.

Un **40% de las empresas todavía no cuentan con un SCIIS**.

FIGURA 7. IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE CONTROL DE INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD EN LAS EMPRESAS



Fuente: [Forética](#)

El gráfico nos muestra cómo **más del 50% de las empresas cuentan actualmente o están en proceso de implementar un Sistema de Control Interno de la Información de Sostenibilidad (SCIIS)**, mientras que un 40% no dispone de ninguno. Esta situación muestra un gran avance en las estrategias de las empresas públicas en búsqueda de la transparencia y buen gobierno de sus organizaciones.

El SCIIS no solo mejora la **confianza de los grupos de interés**, sino que también facilita el cumplimiento normativo, optimiza los procesos internos, reduce los riesgos y aumenta la competitividad. Dada la creciente importancia de la sostenibilidad y la transparencia en la gestión empresarial, es clave que las empresas vayan avanzando en la adopción de estos sistemas para asegurar una gestión eficiente y responsable de la información de sostenibilidad.



Pasos para la implementación de un SCIIS

El reciente *'toolkit'* o **guía práctica** publicado por DIRSE y Repsol para implantar con éxito un sistema de control interno sobre la información de sostenibilidad, describe las 8 etapas para la implantación de un SCIIS, entre las cuales encontramos:

Es importante destacar la necesidad de **adaptar el SCIIS a la realidad y a las características de cada organización**, teniendo en cuenta su tamaño, su sector, su estrategia y sus objetivos de sostenibilidad, así como las expectativas y las demandas de sus grupos de interés.

FIGURA 8. DEFINICIÓN DE LAS ETAPAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SCIIS

- 1 DEFINICIÓN DEL MODELO DE GOBIERNO**
Establecer roles y responsabilidades, identificar al responsable de supervisión de la información
- 2 RELACIÓN ENTRE ÁREAS**
Modelo de relación entre el área financiera y el área de sostenibilidad
- 3 OBJETIVOS DEL MODELO**
Establecimiento de objetivos del modelo y normativa según el sector
- 4 RIESGOS DE REPORTE**
Errores intencionados o no, cambios regulatorios, fuga de información, fallos en sistemas
- 5 MODELO DE ALCANCE**
Vinculado a resultados del análisis de materialidad, priorización de temas, establecer umbral
- 6 ESTABLECIMIENTO DE CONTROLES**
Aprovechar sistemas existentes para hacer eficiente el proceso y no duplicar modelos
- 7 CONSISTENCIA CON INFORMACIÓN FINANCIERA**
Ambas deben mostrar coherencia para regulador, verificadores externos y otros grupos de interés
- 8 EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA**
Revisiones periódicas y adaptación para verificación externa de la CSRD

Fuente: Forética. DIRSE. Repsol

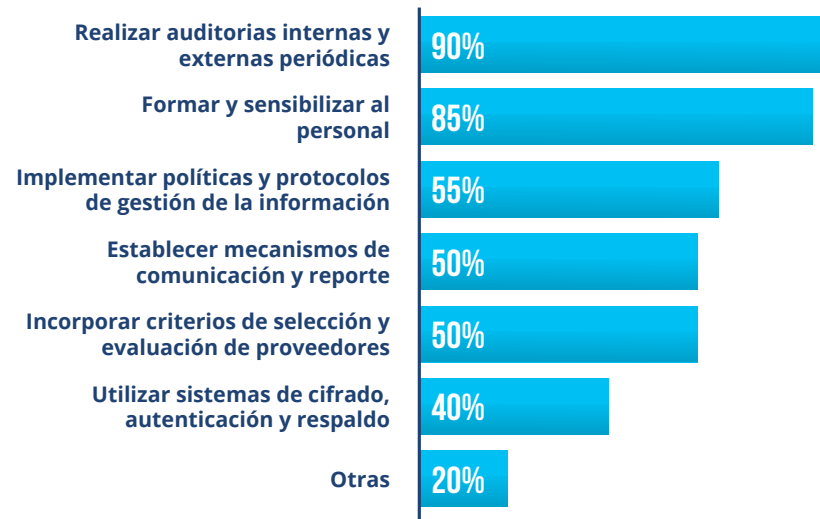


Iniciativas para asegurar la transparencia de la información de sostenibilidad

Son diversas las **medidas de control de información de sostenibilidad** que las organizaciones han implementado, lo que refleja un esfuerzo para mejorar la integridad y trazabilidad de la información relacionada con la sostenibilidad. Esto muestra cómo las empresas públicas del Grupo de Acción se adaptan continuamente a los requisitos de información y control y buscan asegurar la fiabilidad de los datos proporcionados a sus diversos grupos de interés.



FIGURA 9. PRÁCTICAS E INICIATIVAS QUE ASEGURAN Y PROMUEVEN FIABILIDAD Y TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD



Fuente: *Forética*

Entre las medidas más empleadas por las empresas y entidades públicas del Grupo de Acción, destacan la realización de **auditorías internas y externas periódicas**, que actúan como medidas de control que aseguran la integridad de la información proporcionada a los diversos grupos de interés y son esenciales desde un punto de vista interno (las auditorías internas permiten a la organización revisar y evaluar sus propios procesos y datos, identificando cualquier incongruencia o área de mejora antes de que la información sea divulgada públicamente). Por otro lado, las auditorías externas proporcionan una validación independiente de la información, lo que aumenta la credibilidad y confianza en los datos reportados. Las empresas ya obligadas por la ley 11/2018 de informes de información no financiera, están obligadas a realizar una verificación externa de la información de sostenibilidad.

Otra de las medidas importantes es la **formación y sensibilización de los equipos**, medida muy efectiva para el control de la información de sostenibilidad debido a que asegura que todos los miembros de la organización comprendan la importancia de la precisión y la coherencia en los datos reportados. Esto no solo mejora la **calidad de la información**, sino que también fortalece la **cultura de responsabilidad y transparencia** dentro de la empresa, permitiendo una **gestión más efectiva y alineada con las normativas y expectativas** de los grupos de interés.

Por último, entre otras medidas de control de la información de sostenibilidad destacan la **implementación de políticas y protocolos de gestión de la información**, **el establecimiento de mecanismos de comunicación y reporte** y **la utilización de sistemas de cifrado y autenticación de la información**.

Los SCIIS en la era de la digitalización

Otra de las novedades que establece la CSRD es la **digitalización de la información de sostenibilidad**. Este proceso implica que se exigirá a las empresas la transformación de datos y reportes de sostenibilidad en formatos digitales que faciliten su manejo, análisis y verificación.

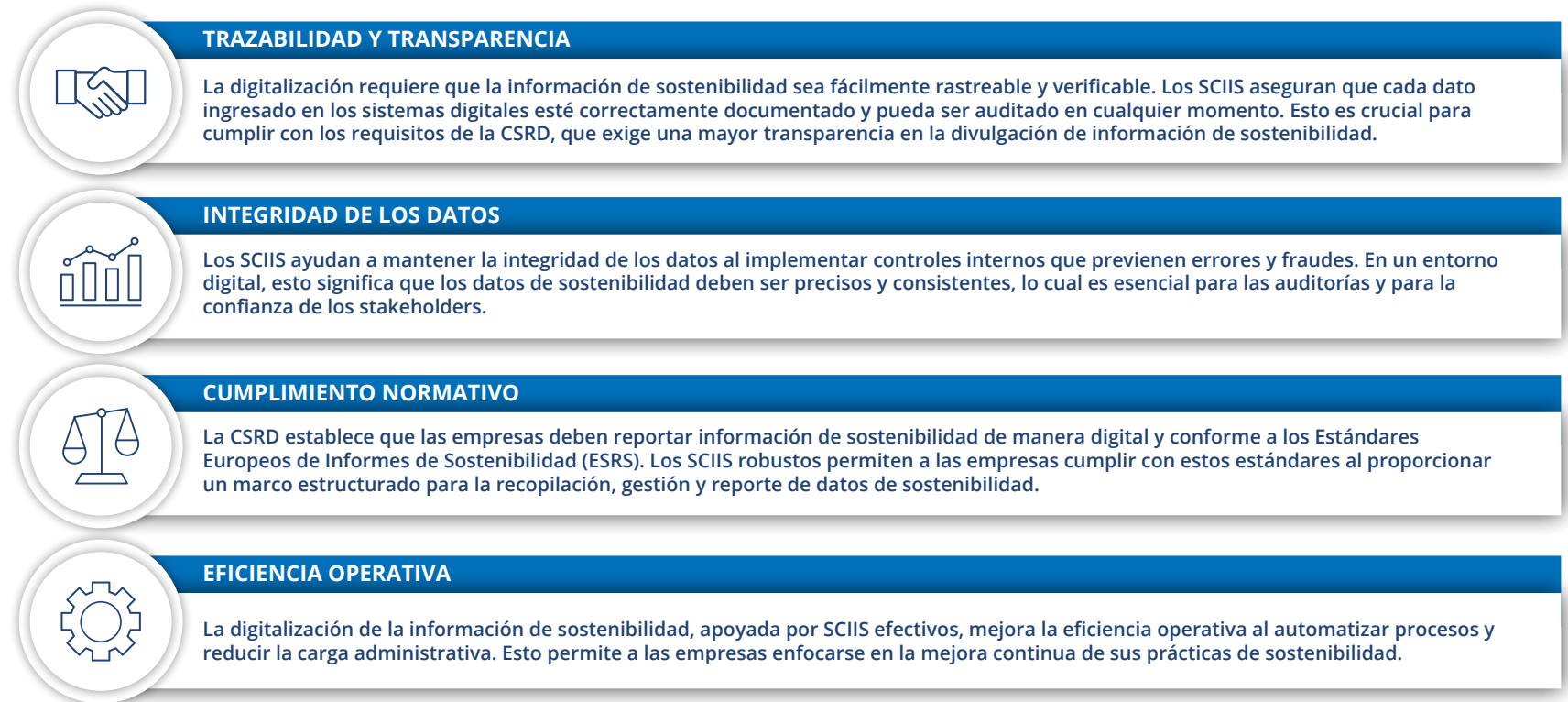


Para la transición hacia esta digitalización es muy importante la precisión y coherencia de la información. Por este motivo la implementación de los SCIIS se vuelve fundamental, no solo para cumplir con la CSRD, sino también para proporcionar información fiable y trazable que respalde la

toma de decisiones estratégicas y el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de las organizaciones.

En la siguiente tabla se resumen algunos de los beneficios que proporciona un SCIIS a la digitalización de la información de sostenibilidad:

FIGURA 10. BENEFICIOS QUE PROPORCIONAN LOS SCIIS A LA DIGITALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD



Fuente: *Forética*

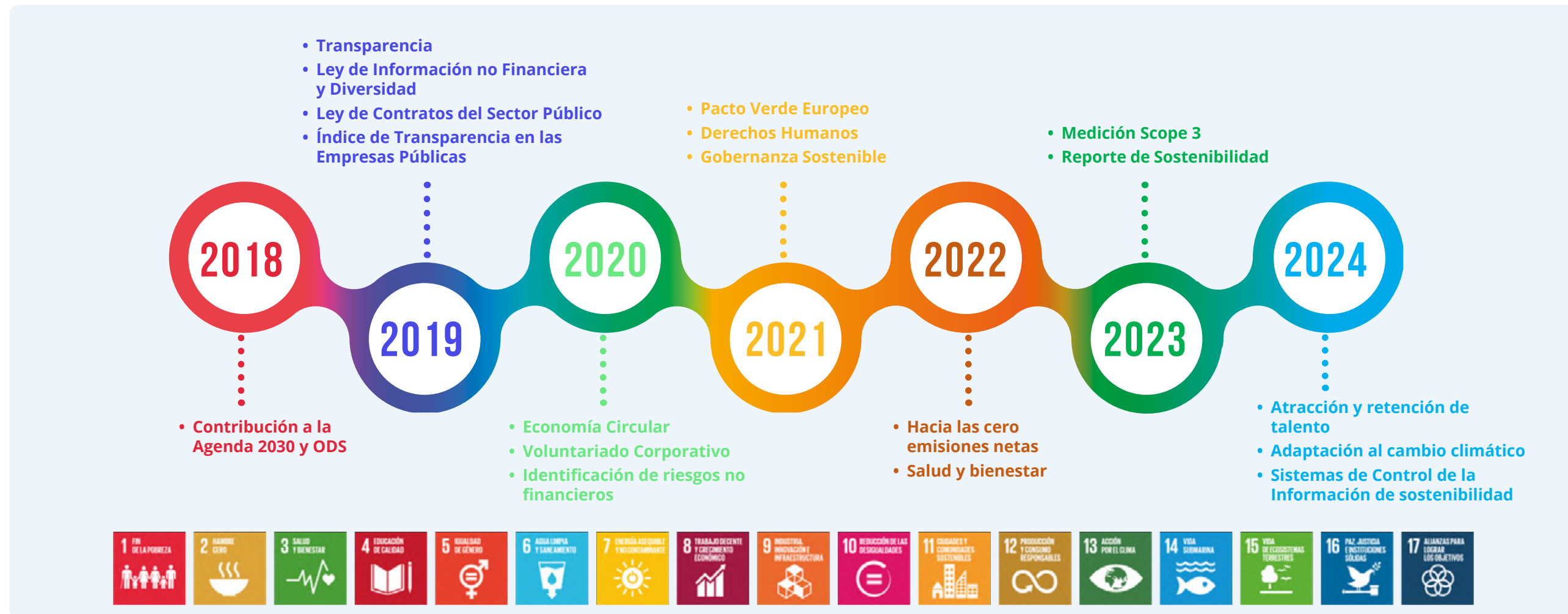


CONTRIBUCIÓN A LA AGENDA 2030 Y LOS ODS

Desde el año 2018, el Grupo de Acción 'Sostenibilidad y RSE en las empresas públicas' contribuye a la consecución de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los ODS a través

de las diferentes temáticas y líneas de trabajo establecidas cada año por el conjunto de empresas públicas que lo componen y Forética.

Mostramos a continuación en la siguiente imagen el trabajo llevado a cabo en los últimos siete años.



Fuente: Forética



INICIATIVAS DESTACADAS DE LAS EMPRESAS Y ENTIDADES PÚBLICAS DEL GRUPO DE ACCIÓN

ÍNDICE

ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF)

- Análisis de resiliencia riesgos y plan de adaptación de la infraestructura ferroviaria frente a los impactos potenciales asociados al cambio climático

INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO)

- Sistema de Gestión de Fondos de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español (PRTR)

AENA

- Proyecto Bosque Aena con la Fundación Saving the Amazon

AQUAVALL

- Plan de descarbonización

BSM

- Transformación integral del Puerto Olímpico como medida de mitigación y adaptación al Cambio Climático

CESCE

- Plan de Bienestar y Salud Laboral “Cesce te cuida” y Programa de Mentorización Cesce

CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN

- Canal de participación como iniciativa de comunicación interna

CORPORACIÓN PÚBLICA EMPRESARIAL DE NAVARRA (CPEN)

- Bosque CPEN: Proyecto de absorción de CO₂ en Navarra

ENAIRES

- ECO-ENAIRES

ENUSA

- Cálculo de la huella de carbono en colaboración con la Fundación Empresa y Clima

ENRESA

- Instalación de paneles fotovoltaicos en la sede de Enresa para el autoconsumo de sus oficinas

GRUPO TRAGSA

- Plan Talento y Campaña Compromiso

ICEX

- Iniciativas para contribuir a la mitigación del cambio climático

INFORMA D&B

- Monitorización de datos ESG a través de un Cuadro de Mando

MARE

- Proyecto Life 3E para la mitigación y adaptación al cambio climático: Generación de energía renovable a partir de aguas residuales mediante electrodiálisis reversa

NAVANTIA

- Ecosistema Navantia

PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA

- Plan de Acción Climática de Paradores de Turismo

RENFE

- Tres programas de Desarrollo de atracción y retención de Talento

RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA (RTVE)

- RTVE 2030

SENASA

- Plan de Mentorización

STATKRAFT

- Primer informe de Sostenibilidad: Boreal

FUNDACIÓN VALENCIAPORT

- Energía fotovoltaica en los puertos de ValenciaPort

COFIDES

- Publicación de Informe Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

GUARDIA CIVIL

- Formación sobre Liderazgo y Gestión del Talento

ISDEFE

- Proyecto Mujer, Ingeniería y Defensa (MID)

SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO (SEGIPSA)

- Resiliencia, Patrimonio y Eficiencia Energética en las actuaciones de SEGIPSA para la Administración General del Estado (AGE)

RED NACIONAL SANITARIA DE RSC

- Hospital de Guadarrama: Plan de Ahorro Energético y Descarbonización del Hospital Guadarrama



Análisis de resiliencia riesgos y plan de adaptación de la infraestructura ferroviaria frente a los impactos potenciales asociados al cambio climático

Adif y Adif-AV están elaborando estudios para analizar la resiliencia de la red ferroviaria a los efectos derivados del Cambio Climático, en consonancia con el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030, con el objetivo de analizar toda la red que gestionan antes de 2030.

Para ello, se aplica la metodología definida en una norma interna que distingue cuatro fases: Preparación; Análisis de Vulnerabilidad; Análisis del Riesgo y Plan de Adaptación, determinando las medidas necesarias para mitigar los riesgos identificados y mejorar así la resiliencia de la red ferroviaria. Asimismo, esta norma establece la obligación de incorporar en la fase de diseño las medidas establecidas en los Estudios de Adaptación cuando corresponda su aplicación en los proyectos.

Esta metodología está basada en la Guía elaborada por JASPERS: Guidance Note *"The Basics of Climate Change Adaptation Vulnerability and Risk Assessment"* (2017), así como en la Comunicación de la Comisión 2021/C 373/01 *Orientaciones técnicas sobre la defensa contra el cambio climático de las infraestructuras para el período 2021-2027*, entre otros.

Además, la elaboración de estos Estudios permite acreditar el principio DNSH ("Do No Significant Harm") para el objetivo de adaptación al cambio climático, necesario para acceder a la financiación europea (MRR, FEDER...).



Instituto de Crédito Oficial



Sistema de Gestión de Fondos de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español (PRTR)

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) español forma parte de los planes nacionales elaborados por los 27 Estados de la UE dentro del marco del Plan de Recuperación para Europa, NextGenerationEU. En 2023, se aprobó la segunda fase de este plan, en la cual el ICO desempeña un papel clave en la gestión de varias iniciativas, entre ellas un Sistema de Gestión de fondos.

El ICO es responsable de gestionar los fondos asignados a través de diferentes bloques de financiación, como ICO Verde, ICO Empresas y Emprendedores o ICO Vivienda. En particular, destaca la línea ICO-Verde, con una dotación de 22.000 millones de euros, orientada a apoyar a empresas, pymes, autónomos y hogares en la inversión en sectores clave como el transporte sostenible, energías renovables, descarbonización, economía circular, cambio climático y agua.

Este plan, que en su segunda fase cuenta con una dotación de 83.000 millones de euros, se presenta como un proyecto de país. Define la hoja de ruta para la modernización de la economía española, impulsando el crecimiento económico y la creación de empleo. Además, pretende lograr una reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID-19, al mismo tiempo que responde a los desafíos de la próxima década. El objetivo es avanzar hacia una España más verde, digital, inclusiva, con mayor cohesión social y territorial, y sin brechas de género.



Proyecto Bosque Aena con la Fundación Saving the Amazon

Aena se ha asociado con Saving The Amazon para proteger la biodiversidad y plantar, con la ayuda de las comunidades locales, más de 10.000 árboles de especies nativas en la región de Porto Extrema, Brasil. Esta iniciativa busca contribuir a la restauración del Amazonas y a la lucha contra el cambio climático. Aena ha plantado un árbol por cada uno de sus empleados, incluyendo a los trabajadores de España, Brasil y Londres-Luton. La plantación y cuidado de los árboles estará a cargo de comunidades indígenas locales, fomentando su desarrollo económico y social.

Este proyecto se alinea con la Estrategia de Sostenibilidad de Aena, que prioriza la lucha contra la crisis climática, la protección de la biodiversidad y el respeto a los derechos humanos. "Saving the Amazon" ha sido clave en la reforestación del Amazonas, con más de 390.600 árboles plantados hasta la fecha, capturando 421.848 toneladas de CO₂ y beneficiando a más de 25 comunidades indígenas.

Aena reafirma así su compromiso con el medioambiente y el bienestar de las comunidades locales, contribuyendo activamente a la protección de uno de los ecosistemas más importantes del planeta.



Plan de descarbonización

En términos absolutos, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de la actividad Aquavall durante el año 2022 fueron de 2.352,238 tCO₂e, lo que refleja una tendencia descendente desde el año base (2018). Concretamente, se ha logrado una reducción de 5.628,6 tCO₂e, lo que supone una disminución del 71% respecto a 2018, superando ampliamente el objetivo fijado. Esta reducción ha sido posible gracias a diversas acciones llevadas a cabo desde el inicio del Plan de Descarbonización.

Entre estas acciones, destaca la renovación de la flota de vehículos, que actualmente es un 99% eléctrica. Además, Aquavall asegura que el 100% del consumo de energía eléctrica comprada provenga de origen renovable. En este sentido, la estación potabilizadora de las ERAS cuenta con una estación fotovoltaica de 265 kW de potencia, la cual genera el 11% de la energía total consumida en el proceso de potabilización, en comparación con el consumo anual.

Otro factor clave ha sido la optimización de procesos, como la instalación de un nuevo motor de cogeneración de mayor rendimiento, lo que ha permitido incrementar la producción de energía eléctrica en un 17%, lo que equivale a alrededor de 100.000 kWh adicionales cada mes.

En cuanto a las inversiones, se ha renovado el equipamiento de los decantadores centrífugos de la EDAR, con una inversión de 2.700.000 euros. Estos equipos, que espesan y deshidratan el fango de las aguas residuales para su uso posterior en agricultura como abono, serán reemplazados por otros más eficientes desde el punto de vista energético. Además, está prevista la instalación de paneles solares, con un importe de licitación de 2.204.189,84 euros.



Transformación integral del Puerto Olímpico como medida de mitigación y adaptación al Cambio Climático

Puerto Olímpico es el enclave de BSM donde mejor se ejemplifica la mitigación y adaptación al cambio climático en BSM gracias a la transformación integral, tanto a nivel estructural como conceptual, que alinea el espacio ciudadano con los cuatro pilares estratégicos que definen el nuevo modelo de puerto deportivo (espacio de ciudad, náutica, economía azul y gastronomía).

Puerto Olímpico cuenta con la instalación fotovoltaica de mayores dimensiones de la trama urbana de Barcelona, en concreto, en la cubierta del Balcón Gastronómico, situado en el Muelle de Gregal. Son paneles solares de 3.560 m² con capacidad para generar más de 825.000 kWh anuales. La energía generada permitirá cubrir el consumo eléctrico del propio puerto y de otros espacios de BSM cercanos, y su disposición en forma de pérgola está dispuesta para proporcionar sombra al conjunto del Balcón Gastronómico.

Además, cuenta con el sistema de refuerzo y de consolidación estructural finalizado en 2023 tanto en los diques de abrigo como en los diques sumergidos, siendo un sistema de protección de la costa frente a la erosión y las corrientes y que está convirtiéndose en refugio de biodiversidad marina.

Adicionalmente, BSM fomenta la innovación y creatividad, aportando nuevas ideas y soluciones a los retos que tenemos en la ciudad de Barcelona. Con el compromiso de ser una empresa con prácticas laborales justas y equitativas, BSM fortalece el bienestar de la plantilla y la comunidad.

Un equipo talentoso y motivado es clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo, contribuyendo al crecimiento y adaptación de la empresa a los cambios del mercado. El objetivo es trabajar por el compromiso y fidelización del talento en todos los mecanismos de escucha activa con el equipo, desde sesiones como el Employee Experience, para conocer sus percepciones y satisfacción en diferentes momentos del ciclo de vida en la empresa, Encuesta de Clima, así como las mismas promociones internas que favorecen la movilidad dentro de la organización o los programas de desarrollo profesional que preparan nuevos roles en la compañía.

Para ello, BSM cuenta con diferentes mecanismos de atracción de talento como los Marketplace, sesiones que facilitan la búsqueda de talento para cubrir vacantes específicas a nivel operativo. También colabora con entidades del territorio como la ONCE o Colegio de Ingenieros Industriales de Cataluña.



Plan de Bienestar y Salud Laboral “Cesce te cuida” y Programa de Mentorización Cesce

Entre las metas del Plan Director de Sostenibilidad de Cesce destaca el objetivo de velar por el bienestar y desarrollo profesional, así como el de los clientes y la comunidad local, siendo un ejemplo de apoyo y confianza. En esta línea, “Cesce te cuida” es parte del Plan Estratégico 2021-2025 y es un elemento destacado para promover la Sostenibilidad y el compromiso social de Cesce (Políticas ESG).

“Cesce te cuida” es un plan que recoge las diversas iniciativas de la compañía orientadas al bienestar y al cuidado de las personas que la integramos. Este plan aborda el bienestar desde un enfoque global e integrado. Contempla siete dimensiones: Bienestar físico, mental, motivacional, emocional, financiero, digital y social. En “Cesce te cuida” se unifican, visibilizan y refuerzan las diversas iniciativas de Cesce en materia de bienestar y salud laboral. Una de las iniciativas que se ha implantado es nuestra plataforma corporativa de bienestar, con hábitos saludables, retos, consejos y clases virtuales para sentirnos mejor y estar en forma. El Plan de Bienestar está perfectamente alineado con la misión, la visión y los valores de Cesce, especialmente con el que hace público el compromiso de Cesce con las personas.

Por otro lado, Cesce cuenta con un Programa de Mentorización de una duración aproximada de seis meses. Este programa cumple con los objetivos de acortar la curva de aprendizaje del nuevo empleado, acelerar su productividad en el desempeño de sus nuevas responsabilidades, promover su alineamiento y compromiso con los objetivos de la organización, facilitar una más rápida y mejor integración del nuevo empleado con los valores y principios de la organización, reducir el estrés del empleado que se incorpora y del resto de miembros de la organización y, por último, mejorar la atracción y retención de talento.

A cada mentor se les asigna una persona que se ha incorporado recientemente a la compañía. Los mentores tienen un amplio conocimiento tanto del negocio como de las distintas áreas y aportan una visión transversal de Cesce a los nuevos empleados, a través de las reuniones mensuales que llevan a cabo. La figura del mentor (perteneciente a un área diferente a la de la persona mentorizada) es clave para facilitar la integración en Cesce de las nuevas incorporaciones. Como parte de este Programa, tanto mentores como mentorizados realizan un voluntariado corporativo de clasificación de alimentos al Banco de Alimentos de Madrid, una iniciativa para establecer una toma de contacto entre todos los participantes, facilitar la comunicación informal y fomentar la relación intergeneracional. Esta actividad de Responsabilidad Social Corporativa ayuda a concienciar sobre la importancia de la Sostenibilidad en la Compañía.



Canal de participación como iniciativa de comunicación interna

El Grupo Corporación está desarrollando diversas iniciativas de comunicación interna, entre las cuales destaca la práctica de compartir las ofertas de trabajo entre los empleados de las diferentes empresas del Grupo a través del Portal de Recursos Humanos. Esta iniciativa aporta beneficios clave, como la motivación y el compromiso de los empleados, quienes se sienten valorados y reconocidos al ofrecerles primero las oportunidades laborales. Además, esta estrategia refuerza el sentimiento de pertenencia al grupo.

Otro beneficio importante es la retención de talento, ya que fomentar el crecimiento interno reduce la posibilidad de que los empleados busquen oportunidades fuera del Grupo. Asimismo, el conocimiento previo que los empleados actuales tienen sobre la cultura y los procesos del Grupo Corporación facilita su adaptación y rendimiento en nuevos roles dentro de la organización.

Promover el desarrollo interno también mejora el clima laboral, al crear una cultura de crecimiento y oportunidades, lo que refuerza la moral del equipo. En cuanto a la efectividad de la selección, los gerentes de cada empresa tienen un mejor conocimiento de las habilidades y talentos de sus empleados, lo que facilita la elección de los candidatos más idóneos al compartir esta información con los responsables del proceso de selección en otras empresas del Grupo.

Progresivamente se añadirán más contenidos que fomenten la participación de los empleados, tales como canalizar sugerencias y la difusión de otros contenidos de interés común.



Bosque CPEN: Proyecto de absorción de CO₂ en Navarra

El proyecto Bosque CPEN surge con el doble objetivo de impulsar la reforestación a largo plazo en Navarra tras los devastadores incendios de los últimos veranos, y el de crear sumideros de carbono que compensen las emisiones de gases de efecto invernadero del sector público empresarial y del sector privado, en el marco del mercado voluntario de carbono.

Se realizan proyectos forestales de compensación de emisiones certificados por parte del Ministerio de Transición Ecológica y el reto Demográfico (MITECO), que se realizan en Navarra en colaboración con ayuntamientos que ceden sus terrenos comunales, creando empleo rural y cohesión territorial a través de la colaboración público-privada. CPEN realiza la parte técnico-administrativa, cofinancia y busca empresas que participen mediante la compra de lotes de toneladas de carbono para compensar voluntariamente sus emisiones. Se ofrece una cartera de proyectos forestales ubicados en Navarra, con los que las organizaciones interesadas pueden participar en la reforestación y compensar toda o parte de su huella.

El primer proyecto se hizo en la campaña 2023-2024 en la localidad de Lesaka, con una plantación de más de 18.000 árboles y la colaboración de 5 empresas privadas y 17 públicas, y el segundo sumidero está previsto en la campaña 2024-25 en las localidades de Arguedas y Legarda, con la plantación de más de 35.000 árboles.

Más información en: <https://www.sociedadespublicasdenavarra.es/es/proyectos/medio-ambiente/bosque-cpen>

ENAIRE 

ECO-ENAIRE

Como proveedor de servicios de tránsito aéreo, ENAIRE desempeña un papel clave en la reducción del impacto ambiental del tráfico que opera en el espacio aéreo español, reflejando su fuerte compromiso medioambiental en el plan de sostenibilidad, Green Sky, el cual está integrado en el Plan Estratégico de la compañía, denominado Plan de Vuelo 2025. El principal objetivo de Green Sky es promover un enfoque coordinado de acciones dirigidas a mitigar los impactos ambientales generados tanto por la actividad de ENAIRE como por otros actores del sector de la aviación, contribuyendo al desarrollo sostenible del transporte aéreo.

Green Sky concentra sus esfuerzos en cinco líneas principales de actuación. La primera es la reducción de emisiones a la atmósfera bajo el programa Fly Clean. La segunda, Fly Quiet, se enfoca en la atenuación de los niveles sonoros en los alrededores de los aeropuertos españoles. La tercera línea, Eco-ENAIRE, busca mejorar la gestión ambiental y la eficiencia energética en los centros e instalaciones de la compañía a nivel nacional. Por otro lado, la cuarta línea, Responsabilidad Ambiental, se centra en la disminución de los impactos de los proyectos de la empresa. Finalmente, el Compromiso Verde establece la excelencia en la estrategia medioambiental de ENAIRE.

Entre las diversas iniciativas de Green Sky, destaca el compromiso de ENAIRE con la eficiencia energética y el uso de energías renovables, en línea con los objetivos del

ODS7: Energía Asequible y No Contaminante. Desde 2015, el 100% de la energía contratada por la compañía proviene de fuentes renovables con garantía de origen, lo que ha generado un ahorro acumulado de más de 100.000 toneladas de CO₂ equivalente.

Durante 2022, se pusieron en funcionamiento nuevas plantas fotovoltaicas en los Centros de Control de Canarias y Sevilla. Además, ENAIRE finalizó la planta fotovoltaica del Centro de Control de Torrejón y prevé culminar las instalaciones fotovoltaicas del Centro de Control de Gavá y de los radares de El Judío, Villanubla, Alcolea y Valdespina para 2025, contribuyendo así al objetivo de alcanzar emisiones netas nulas en 2050.

En cuanto al autoconsumo energético, en 2023 ENAIRE generó más de 2,5 GWh de energía a través de las plantas fotovoltaicas en Canarias y Sevilla, así como del aerogenerador instalado en su Centro de Control de Canarias, lo que representa un incremento del 25% respecto al año 2022. El aerogenerador de dicho centro ha producido, desde su instalación, más de 35,5 GWh, el equivalente al consumo anual de más de 10.000 hogares. Adicionalmente, la descarbonización de la flota de vehículos es otro aspecto relevante del plan. ENAIRE ha adquirido más de 40 vehículos híbridos y eléctricos en los últimos años, y ha implementado puntos de recarga eléctrica en todas las regiones en las que opera, consolidando su compromiso con la sostenibilidad.



Cálculo de la huella de carbono en colaboración con la Fundación Empresa y Clima

Como indicador del impacto que tienen sus actividades en el calentamiento global, el Grupo Enusa, en colaboración con la Fundación Empresa y Clima, ha cuantificado su huella de carbono durante los ejercicios 2019-2023, extendiendo la medición que ya se realizaba para la fábrica de Juzbado a todos los centros de trabajo y empresas filiales.

La metodología empleada para realizar los cálculos, Alcances 1 y 2, se basa en los procedimientos descritos en el Estándar corporativo de contabilidad y reporte del Protocolo de gases de efecto invernadero (GHG Protocol), que sigue las directrices del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés).

Los resultados obtenidos refuerzan la decisión de instalar plantas fotovoltaicas para el autoconsumo en los centros de trabajo donde esto es posible, así como de contratar electricidad con certificado de Garantía de Origen.

Tras completar esta fase de medición, las empresas del grupo Enusa están analizando los resultados y preparando un plan plurianual con las medidas a implantar para seguir en el camino de la reducción y proceder a su registro en el MITERD para obtener los certificados de "Calculo" y "Reduzco".



Instalación de paneles fotovoltaicos en la sede de Enresa para el autoconsumo de sus oficinas

Como medida del cambio climático, Enresa ha puesto en marcha un proyecto para la instalación de paneles fotovoltaicos en sus oficinas de Madrid. Esta iniciativa que tiene como objetivo la mejora de su eficiencia energética y la reducción de gases efecto invernadero, apostando por las energías renovables para lograr el autoconsumo en la sede social de Enresa. En el mes de julio se publicó la licitación del proyecto y se prevé el comienzo de las obras en torno al próximo mes de enero.



Plan Talento y Campaña Compromiso

El Plan Talento del Grupo Tragsa se enfoca en diversas iniciativas clave orientadas a la retención y captación de talento. Entre ellas, destaca el programa PotenciaT, que se presenta como un sistema de desarrollo competencial a través de contenidos online, foros, webinars y jornadas presenciales. Está dirigido a fomentar hábitos relacionados con las competencias de gestión más estratégicas para la organización.

Otra de las iniciativas destacadas es PotenciaT+, un campus de formación residencial ubicado en Los Peñascales. En este espacio se llevan a cabo actividades formativas con la participación de expertos externos y responsables de diferentes unidades organizativas del Grupo. El objetivo es desarrollar conocimientos y fortalecer las capacidades de gestión necesarias, proporcionando una visión interna y del marco de las Administraciones Públicas.

El Grupo Tragsa también ha constituido una red colaborativa de profesionales denominada "Grupo de referentes técnicos". Esta red agrupa a expertos identificados por su conocimiento técnico en distintas áreas de actividad del Grupo y se organiza a través de un Directorio online en la Intranet corporativa. Actualmente, cuenta con 29 grupos de referentes técnicos ya constituidos.

Además, programa Embajadores busca fortalecer la difusión de la marca Tragsa a través de las redes sociales y la participación en eventos y foros para atraer talento y mejorar la marca y perfil profesional de los participantes.

Por último, la Campaña Compromiso es una iniciativa de comunicación implementada hace tres años para fortalecer el orgullo de pertenencia dentro del Grupo Tragsa, así como para atraer nuevo talento a través del refuerzo de la marca corporativa. Esta campaña identifica cada año a doce empleados que se destacan por su alto nivel de compromiso con la empresa. Una vez identificadas las personas, se lleva a cabo una entrevista en su lugar de trabajo. A partir de estas entrevistas, se elabora un cartel dedicado a cada uno de los empleados seleccionados, el cual se distribuye en todas las oficinas del Grupo, unas 180 en total, reforzando su visibilidad y destacando su valor dentro de la organización.

Además de los carteles, se crea un vídeo sobre la actividad de cada trabajador destacado, accesible mediante un código QR. Estos vídeos se difunden en las redes sociales del Grupo, en la intranet y en las pantallas internas, reforzando la promoción del compromiso y el talento dentro de la organización.



Iniciativas para contribuir a la mitigación del cambio climático

Durante 2023, ICEX elaboró una Guía para la organización de eventos sostenibles, donde se establecen pautas y criterios sociales y ambientales para la contratación sostenible de proveedores, la adquisición de materiales y se incluyen herramientas de apoyo para aspectos como el cálculo automático de la huella de carbono de cada evento.

Como en años anteriores, ICEX obtuvo el Sello del Registro de Huella de carbono relativo al año 2022, activando la sección de “Calculo” y “Compenso” mediante la participación en un proyecto de absorción en la plantación de un área forestal en Galicia que permitió compensar el 100% de las emisiones del anterior ejercicio 2022. Además, se registró en el Ministerio para la Transición Ecológica y para el Reto Demográfico el Plan de reducción, que permitirá activar la parte “Reduczo” del sello en 2024, en relación con la consecución del plan de reducción 2019-2023.

Además, en 2023 una disminución del 76,23% de sus emisiones globales de Alcances 1 y 2 con respecto al ejercicio anterior. Y se procedió a realizar, por primera vez, el cálculo parcial de la huella del Alcance 3, que se ha incluido en los sellos “Calculo” y “Reduczo”.



Monitorización de datos ESG a través de un Cuadro de Mando

La monitorización de datos Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG) a través de un cuadro de mando ha sido el proyecto más relevante en materia de sostenibilidad para INFORMA en el año 2023. La sostenibilidad es uno de los pilares estratégicos de la compañía, y este cuadro de mando permite evaluar el impacto de sus acciones, asegurar el cumplimiento normativo y alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además de satisfacer las expectativas de los grupos de interés.

Este sistema proporciona una visión integral del desempeño ESG, involucrando a diversas direcciones de la compañía, lo que facilita la toma de decisiones informadas y estratégicas. Gracias a este enfoque, es posible identificar áreas de mejora, gestionar riesgos y aprovechar oportunidades, lo que se traduce en una mayor transparencia y confianza por parte de los stakeholders, fortaleciendo la reputación de INFORMA y su compromiso con la sostenibilidad.



Proyecto Life 3E para la mitigación y adaptación al cambio climático: Generación de energía renovable a partir de aguas residuales mediante electrodiálisis reversa

España enfrenta uno de los mayores desafíos en Europa en relación con los impactos de la crisis climática. Según el White Paper publicado por iAguas, el 74% del territorio español está en riesgo de desertificación, y cerca del 50% de las masas de agua no se encuentran en buen estado, lo que añade dificultades significativas a la conservación de este recurso esencial.

En este contexto, el uso de fuentes de agua no convencionales, como las aguas residuales regeneradas, surge como una alternativa crucial para complementar los recursos hídricos tradicionales, siendo fundamental su integración en los sistemas de gestión del agua. MARE, como entidad del Gobierno de Cantabria encargada de

gestionar los sistemas de saneamiento de la región, trata más de 100 millones de m³ de aguas residuales anualmente y reconoce este reto como una oportunidad para adaptarse a la nueva realidad climática.

Para ello, MARE está coordinando el proyecto LIFE-3E, cofinanciado por la Unión Europea a través del programa LIFE. El objetivo de este proyecto es desarrollar y demostrar un proceso innovador de regeneración de aguas residuales en la Estación Depuradora de Aguas Residuales (EDAR) de Comillas (Cantabria), que sea capaz de generar energía renovable in situ mediante la tecnología de Electrodiálisis Reversa (EDR), aprovechando la energía contenida en el gradiente salino (EGS). Este proyecto contribuirá a mejorar la sostenibilidad de los recursos hídricos, fomentando la reutilización del agua para la limpieza urbana, minimizando la dependencia energética externa en las operaciones de tratamiento y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).



Ecosistema Navantia

Navantia ha lanzado el proyecto “Ecosistema Navantia” dentro de su Estrategia de Sostenibilidad. Su objetivo es compensar las emisiones y proteger la biodiversidad a través de iniciativas de reforestación y conservación de la biodiversidad marina. El proyecto comenzó con Bosque Navantia, centrado en la reforestación de terrenos cercanos a sus centros, y ahora se expande para incluir proyectos de secuestro de carbono azul en ecosistemas marinos y costeros.

El primer Bosque Navantia inscrito en el Registro de huella de carbono es el del Cerro de los Mártires (San Fernando), donde se reforestaron 1,5 hectáreas en un entorno urbano. Esta inscripción permite a Navantia obtener la certificación completa de “Calculo”, “Reduzco” y “Compenso” del MITERD llevando a cabo proyectos propios de absorción. Además, en 2023, Navantia adquirió derechos de absorción de 80 toneladas de CO₂eq del proyecto “Galicia Rexenera: San Xurxo (Ferrol)” para compensar parte de sus emisiones.

Navantia también trabaja en proyectos de secuestro de carbono azul para apoyar la conservación de ecosistemas marinos y costeros. De esta manera, la empresa no solo busca compensar su huella de carbono, sino también contribuir al buen estado de conservación de los espacios próximos a sus instalaciones.

Adicionalmente, Navantia está organizando eventos onboarding para nuevas incorporaciones. El propósito de este evento es conseguir fidelizar el talento para reducir la tasa de rotación de NN. II, potenciar y transmitir la cultura de Navantia y crear sentimiento de pertenencia, acercándoles más a la compañía. A este evento asisten las nuevas incorporaciones de cada área geográfica (Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena, Bahía de Cádiz y Madrid) que se visita cada seis meses. En este evento participan ponentes del personal de la Alta Dirección, para dar a conocer en profundidad los distintos negocios, y Recursos Humanos, para dar su apoyo y poner en valor los programas de desarrollo profesional.



Plan de Acción Climática de Paradores de Turismo

Desde 2019, Paradores de Turismo de España calcula la huella de carbono de todos sus establecimientos, incorporando el alcance 3 en el cálculo desde 2021. Como parte de este esfuerzo, se ha actualizado el plan de reducción de emisiones mediante inversiones destinadas a la sustitución de equipos ineficientes o altamente emisores de CO₂, así como la instalación de fuentes de energía renovable como biomasa, aerotermia y energía fotovoltaica en los establecimientos.

En los últimos cuatro años, se ha logrado reducir las emisiones globales de gases de efecto invernadero en un 15% en los Alcances 1 y 2. Si este dato se relaciona con la ocupación de los establecimientos, la reducción alcanza el 20%. La huella de carbono está registrada en la Oficina Española de Cambio Climático, obteniendo el reconocimiento con los sellos “Calculo” y “Reduzco”.





Tres programas de Desarrollo de atracción y retención de Talento

Desde la Dirección de Selección y Talento de Renfe Operadora se desarrollan tres Programas de Desarrollo que tienen un impacto positivo en la retención talento, gracias a la excelente acogida entre los empleados.

El Programa de Desarrollo de Talento Senior está dirigido a expertos de la estructura de dirección de la empresa en posiciones estratégicas. Su objetivo es actualizar las competencias profesionales de estos empleados, aprovechar su potencial, poner en valor su experiencia y capacitarlos para desempeñar el rol de mentores. Hasta la fecha, se han realizado tres ediciones de este programa, y este septiembre 2024 han comenzado dos nuevos grupos.

Los Programas de Mentoring están orientados a profesionales predirectivos y operativos, con el propósito de reforzar su desarrollo profesional y proporcionarles un aprendizaje profundo del negocio de la compañía. Se han llevado a cabo dos programas

específicos de Transmisión de Experiencias y Conocimientos: Mentoring en Estrategia Comercial y Mentoring en Operaciones Ferroviarias, así como un programa de Acompañamiento para el Desarrollo Profesional de Mujeres, denominado Mentoring en Igualdad.

El Programa de Desarrollo Competencial se dirige a profesionales predirectivos y operativos que provienen del Programa de Detección de Talento, con el objetivo de capacitarlos, profundizar en su profesionalización y acelerar su desarrollo a través de sesiones presenciales y virtuales experienciales.

En cuanto a la atracción de talento, destacan dos iniciativas clave. Por un lado, la renovación y actualización del diseño del portal de empleo en la web de Renfe, con el fin de hacerlo más visual, atractivo y accesible. Por otro lado, se han incrementado las acciones de difusión de ofertas de empleo mediante la participación activa en diversas ferias de empleo a nivel nacional, con el objetivo de captar perfiles con formación universitaria y de ciclos formativos del ámbito técnico.



RTVE 2030

[RTVE 2030](#) es un espacio de consulta que permite comprobar el auténtico valor de servicio público en la programación de TVE. La aplicación muestra el tiempo que los programas informativos y divulgativos de la televisión pública dedican a la difusión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Gracias a la Inteligencia Artificial (IA), se ha analizado el subtítulo de 70 programas de La 1, La 2, 24h, Clan y Play, lo que supone más de 19.000 horas de emisión desde 2015. El estudio concluye que la programación analizada dedica más de la mitad de su tiempo (52%) a temáticas relacionadas con la Agenda 2030.

El análisis se basa en la medición y cuantificación automática del contenido de TVE en función de las temáticas de los ODS y sus metas. La herramienta parte del proyecto piloto Radar ODS, impulsado por las áreas de Estrategia Tecnológica y Responsabilidad Social de RTVE, en colaboración con la Universidad Carlos III de Madrid. La fase de implantación se ha realizado junto a la Fundación Political Watch, lo que permitió aumentar el número de programas incluidos en el análisis. La web se lanzó en junio de 2023 y en los próximos meses incorporará programas de RNE.



Plan de Mentorización

SENASA pone en marcha un Plan de Mentorización entre personas de distintas áreas de la organización para dotarlas de una mejor integración en la plantilla y una experiencia corporativa fuerte. Este plan se desarrolla durante un periodo de un año, con un enfoque diferente en cada edición.

El Plan de Mentorización se centra en seis profesionales que serán mentorizadas por seis miembros de la dirección, gerentes y otras personas de SENASA. El objetivo de este plan es que las personas mentorizadas cuenten con una visión sólida del negocio, que conozcan de primera mano la historia de SENASA, las funciones de las distintas áreas de actividad de la empresa y las habilidades personales necesarias para desarrollar el trabajo desde la perspectiva de cada una de las áreas de actividad de la organización. El programa incluye 12 encuentros que mantendrán mentorizadas/os y mentores/as a lo largo del año. Con ellos se pretende promover un espacio colaborativo que permita generar sinergias tanto para las personas recién incorporadas como para la dirección, gerentes y responsables de unidad que participen en esta iniciativa.



Primer Informe de Sostenibilidad: Boreal

Statkraft ha publicado **Boreal**, su primer Informe de Sostenibilidad en España, en el cual se define el modelo de gestión de la sostenibilidad de la compañía. Este modelo abarca áreas clave como el cambio climático, la biodiversidad, los derechos humanos, la economía circular, la diversidad e igualdad, las comunidades locales, la seguridad y salud, así como el concepto de doble materialidad. La publicación de este informe es un ejercicio voluntario, que tiene como objetivo fomentar una cultura de confianza y colaboración con los grupos de interés de la compañía.

El Informe Boreal presenta indicadores que reflejan el impacto de Statkraft en España durante el último año, además de dar voz a las personas que forman parte de la empresa. Entre los principales logros destacan la generación de más de 4.300.000 MWh de energía limpia y la evitación de 370.000 toneladas de CO₂ equivalente, lo que es comparable a retirar más de 120.000 coches de gasolina de circulación.

Otras cifras relevantes incluyen la implementación de 210 medidas ambientales para preservar la biodiversidad, la proyección de alrededor de 776 hectáreas para el desarrollo de agrovoltaica y el 84% de valorización de los residuos no peligrosos generados durante la construcción. Además, Statkraft ha invertido más de 1,6 millones de euros en valor social, impulsando el tejido empresarial y la creación de empleo, y ha realizado compras por un valor cercano a los 50 millones de euros a proveedores locales, de los cuales el 97,3% son proveedores locales, lo que refuerza su compromiso con la economía local.

Más información está disponible en el informe Boreal en: [Statkraft Boreal](#)



Energía fotovoltaica en los puertos de ValenciaPort

La Autoridad Portuaria de Valencia, en línea con su compromiso con la descarbonización ha instalado en los puertos de Valencia y Gandía sendas plantas fotovoltaicas (con 2.990 y 1.620 paneles solares respectivamente) cuya puesta en marcha ha supuesto la producción de 1.446,88 MWh de energía 100% renovable y una disminución de 106,78 toneladas de CO₂ a la atmósfera en sus primeros siete meses de funcionamiento.

Está prevista la finalización de la instalación de una tercera planta fotovoltaica antes de finalizar 2024. La construcción de estas tres infraestructuras se ha financiado con fondos Next Generation de la Unión Europea y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, enmarcadas en los esfuerzos por alcanzar los objetivos de cero emisiones en los próximos años.

Estos proyectos de generación de energía eléctrica de origen solar se suman a otros proyectos piloto relacionados con el uso de fuentes de energía renovable como la eólica, la biomasa, el biogás, la energía undimotriz y mareomotriz y el hidrógeno que pretenden lograr un puerto 100% verde y neutro en emisiones.

COFIDES
Funding for your investment abroad

Publicación de Informe Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

COFIDES ha publicado en 2024 su segundo informe alineado con las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), principal estándar internacional para la divulgación de información sobre el cambio climático. Este informe incluye tanto las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio anterior como los compromisos que serán implementados en los próximos años.

La compañía comenzó en 2022 a desarrollar un enfoque para incorporar los riesgos climáticos, basándose en los cuatro pilares del TCFD. En el ámbito de la gobernanza, destacan la labor de las Comisiones de Auditoría y Riesgos y la Comisión de Sostenibilidad en el seno del Consejo de Administración, así como la Dirección de Sostenibilidad e Impacto, que es el área responsable en esta materia.

En cuanto a la estrategia, COFIDES ha establecido diversos compromisos dentro de su Plan Estratégico 2022-2024, tales como la medición de la huella de carbono de su cartera y la identificación de oportunidades de financiación climática y de sostenibilidad medioambiental, con el objetivo de ser más proactiva en la generación de proyectos. Además, el mapa de riesgos corporativos de la compañía incorpora los riesgos climáticos y de sostenibilidad, y COFIDES cuenta con un sistema de gestión de riesgos ambientales para los proyectos que financia.

Por último, la empresa utiliza métricas conforme a las categorías propuestas por el estándar TCFD y ha establecido objetivos corporativos vinculados al clima, lo que refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la transparencia en la gestión de riesgos relacionados con el clima.

Informe publicado en la web: <https://www.cofides.es/biblioteca-de-documentos/memoria-actividad-sostenibilidad-2023>



Formación sobre Liderazgo y Gestión del Talento

En los últimos tiempos, la Guardia Civil lleva impulsando la formación de sus directivos en Liderazgo y Gestión del Talento, a través de diferentes actividades de formación y de difusión de la cultura de seguridad interior.

Una de estas actividades ha consistido en la creación de un Máster oficial universitario en Dirección de Personas y Gestión del Talento de la Universidad Carlos III de Madrid, de 60 créditos ECTS, para los oficiales del Cuerpo y personal con altas responsabilidades en dirección y gestión en otros cuerpos policiales, españoles y extranjeros, y de empresas privadas. Este curso de posgrado es impartido por el Centro Universitario de la Guardia Civil, en Aranjuez (Madrid). Actualmente, se encuentra cursando la III edición de la citada titulación universitaria.

Además, los planes de estudio de la enseñanza de formación de los futuros oficiales de la Guardia Civil contemplan las asignaturas de Liderazgo. Así, esta asignatura se asignatura está incluida en el Grado en Ingeniería de la Seguridad (Dirección y Liderazgo-6 ECTS), Grado en Gestión de Seguridad Pública (6 ECTS) y en el nuevo Grado en Ciencias de la Seguridad Pública (15 ECTS), que se implantará en este Curso 2024-2025, sustituyendo al Grado en Ingeniería de la Seguridad.

Por último, y dentro de las actividades de difusión de la cultura de seguridad interior, se está previsto realizar unas jornadas divulgativas sobre Gestión del Talento para los próximos meses. Estas jornadas van dirigidas a la ciudadanía y, por tanto, son de libre acceso. Contarán con la participación de personal especializado en gestión de RRHH y gestión del talento de empresas públicas y privadas.



Proyecto Mujer, Ingeniería y Defensa (MID)

El Proyecto Mujer, Ingeniería y Defensa (MID) es una iniciativa liderada por el Ministerio de Defensa en colaboración con la Fundación Círculo de Tecnologías, la Fundación Feindef, la Real Academia de Ingeniería e Isdefe. Su objetivo es dar visibilidad a las mujeres que ejercen su profesión en los sectores de defensa e ingeniería, promoviendo su proyección social y atrayendo talento hacia estos campos. El proyecto se desarrolla a través de tres líneas de actividad.

La primera línea, "La ingeniería va a tu centro", está dirigida a estudiantes de la ESO, con el fin de fomentar vocaciones STEM. Se imparten charlas por parte de ingenieras civiles y militares, quienes comparten sus experiencias profesionales y personales, sirviendo de inspiración para las jóvenes estudiantes.

La segunda línea, "Diálogos MIDtalks", está orientada a estudiantes universitarias de disciplinas STEM en sus últimos años de grado. El objetivo es mostrarles los diferentes campos profesionales dentro de estos sectores para atraer talento. El primer evento se celebró en la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y contó con la participación de profesionales del sector, incluida la astronauta de la Agencia Espacial Europea (ESA), Sara García Alonso.

Por último, "Desayunos MID" está dirigido a ingenieras profesionales de la administración de defensa, las Fuerzas Armadas e industrias del sector. Estos encuentros tienen como objetivo compartir experiencias profesionales y fomentar la contratación de mujeres por parte del sector.



Resiliencia, Patrimonio y Eficiencia Energética en las actuaciones de SEGIPSA para la Administración General del Estado (AGE)

SEGIPSA, como medio propio de la AGE, a través de su departamento de Arquitectura y Sostenibilidad, con un equipo técnico propio de la más alta capacidad técnica, está llevando a cabo un gran número de actuaciones en edificios.

Las actuaciones modernizan y revalorizan más de 301 inmuebles con una inversión aproximada de más de 713 millones de euros. Para ello, SEGIPSA se posiciona como un actor clave en la transición hacia un entorno construido resiliente, aplicando principios centrados en medidas de mitigación y protección del medio ambiente y cumpliendo con el DNSH.

Aplicando estos principios a la escala edificatoria, los objetivos se centran en diversos ejes destacando, por un lado, la conservación, restauración, rehabilitación y mantenimiento de edificios históricos considerados BIC o de reconocido valor patrimonial, así como la mejora del ahorro y la eficiencia energética de dichos inmuebles.

En el ámbito de la eficiencia energética, las actuaciones se centran en mejorar al menos una letra en CEE y reducción mínima del 30% del consumo de EP en los sistemas afectados por la actuación para edificios existentes según DB-HE del CTE y en implantar energías renovables térmicas y eléctricas, integrándolas en los edificios.



Hospital de Guadarrama: Plan de Ahorro Energético y Descarbonización del Hospital Guadarrama

El Hospital de Guadarrama forma parte de la Red Global de Hospitales Verdes y Saludables (Global Green and Healthy Hospitals: GGHH) desde 2014, lo que implica un compromiso con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a través de la medición y disminución de su huella climática. En línea con este compromiso, el hospital ha desarrollado un Plan de Ahorro Energético y Descarbonización que abarca todos los servicios del centro, sin excepción, incluyendo tanto a trabajadores como a usuarios, quienes son el objetivo de las acciones de sensibilización. Este plan ha sido incluido en la Línea 4 del Plan Estratégico del Hospital.

Los objetivos del plan están centrados en potenciar el ahorro energético y la descarbonización durante el periodo 2022-2024, con dos líneas de actuación principales. La primera línea, Gestión de la Energía, se enfoca en identificar los usos energéticos, fomentar el ahorro y mejorar la eficiencia energética. La segunda línea, Gestión de las Personas, busca mejorar la información, formación y sensibilización en torno a las prácticas sostenibles.

Para cumplir con su compromiso ambiental, el hospital está cuantificando su huella de carbono y trabajando en su reducción. En 2023, se ha logrado una disminución del 62,93% en las toneladas de CO₂ de los Alcances 1, 2 y 3, en comparación con los niveles de 2022.

Web Hospital Guadarrama: <https://www.comunidad.madrid/hospital/guadarrama/>

forética



www.foretica.org



Foretica



Foretica



@foretica_es



foretica@foretica.es

Calle Almagro, 12 - Planta 3. 28010 - Madrid