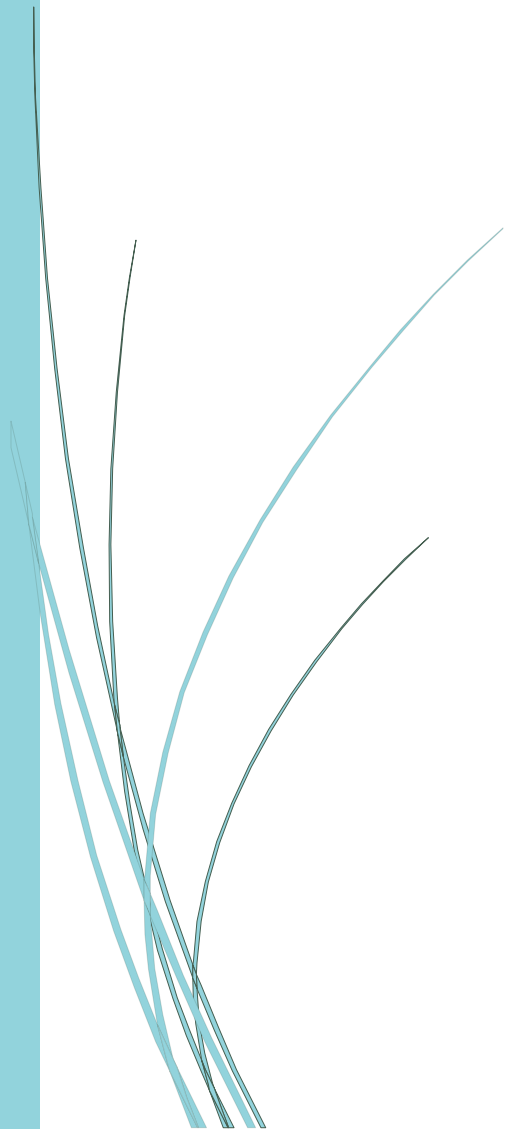




Guía de sostibilidade para os centros especiais de emprego de iniciativa social

"Esta actividade enmárcase no programa da Rede Eusumo. A Rede Eusumo é unha rede de colaboración impulsada pola Dirección Xeral de Traballo Autónomo e Economía Social, da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración para o fomento do cooperativismo e a economía social que conta co financiamento do Ministerio de Trabajo e Economía Social".



AUTORÍA:



© 2026 **CEGASAL** - Asociación Empresarial galega de Centros Especiais de Emprego de Iniciativa Social (CEEIS)



ÍNDICE DE CONTIDOS

CAPÍTULO 1

Principios do Pacto Mundial das Nacións Unidas

CAPÍTULO 2

Sostenibilidade Económica

CAPÍTULO 3

Sostenibilidade Medioambiental

CAPÍTULO 4

Sostenibilidade Social

CAPÍTULO 5

Axentes do Cambio

Fase 1: Sentando as Bases

Fase 2: Diagnóstico dos centros especiais de emprego de iniciativa social

Fase 3: Definición do Plan de cambio para a sostibilidade

Fase 4: Implementación e Seguimento

CAPÍTULO 1

Principios do Pacto Mundial das Nacións Unidas

O Pacto Mundial das Nacións Unidas

O Pacto Mundial da ONU é a iniciativa das Nacións Unidas que lidera a sostenibilidade empresarial no mundo. Trátase dun chamamento transformador dirixido a empresas de todos os sectores e tamaños, entidades públicas e organizacións sen ánimo de lucro para cumprir dous mandatos das Nacións Unidas:

§ O primeiro consiste en guiar os grupos de interese para aliñar as súas estratexias de sostenibilidade cos 10 principios do Pacto Mundial.

§ O segundo mandato consiste en contribuír á consecución da Axenda 2030 e dos seus 17 Obxectivos de Desenvolvemento Sostible.

O Pacto Mundial da ONU conta cunha oficina global desde a que se definen as directrices e liñas estratéxicas do traballo en materia de sostenibilidade. Para trasladar esta labor a cada país, a iniciativa articúlase a través de diferentes redes locais repartidas por todo o mundo.

Cada rede local ten a misión de axudar aos grupos de interese de cada país a fomentar e impulsar o compromiso coa sostenibilidade mediante actividades de formación, creación de contidos, xeración de espazos de colaboración e networking, impulso de alianzas e outras accións que orienten e acompañen aos grupos de interese no seu camiño cara á sostenibilidade.

As organizacións que se adhiren ao Pacto Mundial da ONU adquiren dous compromisos:

§ En primeiro lugar, a renovación anual do seu compromiso coa iniciativa e cos seus 10 principios en materia de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.

§ En segundo lugar, a elaboración dun informe anual sobre as medidas implementadas e os resultados acadados polas organizacións en materia de sostenibilidade, a través dun cuestionario con máis de 50 preguntas.

O obxectivo principal do Pacto Mundial é mobilizar as empresas e outras organizacións para a adhesión a dez principios fundamentais en áreas clave, baseados en acordos e convencións internacionais vixentes.

Os dez principios do Pacto Mundial son os seguintes:

Dereitos humanos

Principio 1: As empresas deben apoiar e respectar a protección dos dereitos humanos fundamentais, recoñecidos internacionalmente, dentro do seu ámbito de influencia.

Principio 2: As empresas deben asegurarse de que non son cómplices na vulneración dos dereitos humanos.

Normas laborais

Principio 3: As empresas deben apoiar a liberdade de asociación e o recoñecemento efectivo do dereito á negociación colectiva.

Principio 4: As empresas deben apoiar a eliminación de toda forma de traballo forzoso ou realizado baixo coacción.

Principio 5: As empresas deben apoiar a erradicación do traballo infantil.

Principio 6: As empresas deben apoiar a abolición das prácticas de discriminación no emprego e na ocupación.

Medio ambiente

Principio 7: As empresas deberán manter un enfoque preventivo que favoreza o medio ambiente.

Principio 8: As empresas deben fomentar iniciativas que promovan unha maior responsabilidade ambiental.

Principio 9: As empresas deben favorecer o desenvolvemento e a difusión de tecnoloxías respectuosas co medio ambiente.

Loita contra a corrupción

Principio 10: As empresas deben traballar contra a corrupción en todas as súas formas, incluídas a extorsión e o suborno.

Estas catro temáticas engloban as principais medidas e accións que as organizacións, independentemente do seu tamaño, deben considerar para avanzar cara a unha maior sustentabilidade mediante a integración dos 10 principios do Pacto Mundial da ONU nas súas estratexias. As empresas non só cumpren coas súas responsabilidades básicas en relación coas persoas e co planeta, senón que tamén sentan as bases para o éxito a longo prazo.

Comezamos co bloque de **Dereitos Humanos**, a primeira temática do Pacto Mundial da ONU, que conecta as organizacións co traballo nesta materia a través de dous principios:

§ O primeiro está enfocado ao apoio e ao respecto dos dereitos humanos, tanto dentro da organización como en todo o seu ámbito de influencia.

§ O segundo principio establece a importancia de que as organizacións se aseguren de non participar en ningunha situación que poida supoñer unha vulneración dos dereitos humanos.

Segundo o Alto Comisionado das Nacións Unidas para os Refuxiados (ACNUR), a finais de 2020 había máis de 82 millóns de persoas desprazadas forzosamente en todo o mundo, incluídas persoas refuxiadas e desprazadas internas. Por iso, abordar os dereitos humanos no marco do Pacto Mundial resulta fundamental por varias razóns:

§ As empresas e organizacións teñen un impacto significativo na sociedade debido ás súas operacións, cadeas de subministración e relacións con diversos grupos de interese. A incorporación dos dereitos humanos á estratexia empresarial é esencial para garantir que as prácticas comerciais respecten e promovan os dereitos fundamentais das persoas.

§ A promoción dos dereitos humanos está estreitamente vinculada aos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS). Integrar os dereitos humanos nas prácticas empresariais contribúe a obxectivos como a erradicación da pobreza, a igualdade de xénero, a saúde e o benestar, así como a paz e a xustiza.

§ As empresas poden, sen pretendelo, contribuír a vulneracións dos dereitos humanos a través das súas actividades comerciais. Isto pode ocorrer nas cadeas de subministración, nas comunidades locais onde operan ou mesmo entre o seu propio persoal. O Pacto Mundial busca que as empresas recoñezan estes riscos e adopten medidas para previr e abordar calquera impacto negativo.

No que respecta ao bloque correspondente ás **normas laborais**, o Pacto Mundial da ONU establece catro principios centrados en:

§ A liberdade de asociación e a negociación colectiva.

§ A eliminación do traballo forzoso.

§ A erradicación do traballo infantil.

§ A abolición de calquera práctica de discriminación no ámbito laboral.

Segundo a Organización Internacional do Traballo (OIT), en 2016 había aproximadamente 152 millóns de nenos e nenas en situación de traballo infantil no mundo. Ademais, nese mesmo ano estímase que arredor de 25 millóns de persoas se atopaban en situación de traballo forzoso.

Estes principios contribúen á construción de contornos e condicións laborais respectuosas que fomenten o benestar das persoas traballadoras e garantan un ámbito de traballo axeitado.

Polo que respecta ao bloque de **medio ambiente**, atopamos tres principios enfocados, respectivamente, en:

§ A prevención dos danos ao contorno.

§ O impulso de iniciativas e actividades que promovan unha maior responsabilidade ambiental por parte das empresas.

§ O desenvolvemento de tecnoloxías e procesos respectuosos co medio ambiente.

Estes principios proporcionan ás organizacións directrices para impulsar o desenvolvemento de actividades económicas aliñadas coa conservación, protección e recuperación do contorno. Ademais, fomentan a responsabilidade ambiental das empresas, a redución dos impactos negativos e a xestión eficiente dos recursos.

En 2019, diversas universidades latinoamericanas observaron un aumento drástico dos incendios forestais no Brasil, especialmente en zonas da Amazonia. A deforestación e a queima de terreos para usos agrícolas contribúen con frecuencia a este tipo de fenómenos. A seca pode afectar diferentes rexións do mundo, sendo algunhas delas máis propensas a sufrir estas condicións debido a factores climáticos e xeográficos. O cambio climático foi asociado con patróns meteorolóxicos extremos, incluídos períodos de seca máis prolongados e severos nalgúns rexións. O incremento das temperaturas globais pode contribuír á evaporación da auga e reducir a dispoñibilidade dos recursos hídricos.

Finalmente, o bloque relativo á **loita contra a corrupción** concrétese no principio 10. A través deste principio, o Pacto Mundial da ONU busca orientar as empresas na creación de mecanismos internos que garantan o cumprimento dos distintos marcos normativos nacionais e internacionais que regulan o desenvolvemento da súa actividade, promovendo unha actuación ética, transparente e íntegra en todos os niveis de xestión da organización.

A corrupción é un fenómeno complexo e xeralmente infravalorado, xa que moitas prácticas corruptas teñen lugar de maneira oculta. Non obstante, diversas organizacións internacionais realizan avaliacións periódicas para medir os niveis de corrupción a escala mundial. Un dos indicadores máis empregados é o Índice de Percepción da Corrupción (IPC), publicado anualmente por Transparencia Internacional. O IPC clasifica os países segundo a percepción da corrupción no sector público. Os países avalíanse nunha escala de 0 a 100, onde 0 indica unha alta percepción da corrupción e 100 unha baixa percepción desta.

Para rematar de comprender que é o Pacto Mundial e cales son as súas implicacións, resulta imprescindible continuar avanzando noutros conceptos relacionados. O seguinte paso consiste en abordar a Axenda 2030, os 17 Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable, o papel dos diferentes actores implicados e os recursos dispoñibles arredor destas iniciativas das Nacións Unidas.

A Axenda 2030

Para comprender a Axenda 2030 é necesario coñecer as razóns que motivaron a súa creación, así como a súa orixe e os seus antecedentes máis inmediatos. Antes de abordar estes aspectos, resulta conveniente contextualizar a situación mundial e destacar algúns dos principais retos aos que se enfronta a humanidade.

Un dos desafíos máis importantes é o esgotamento dos recursos naturais. As previsións indican que en 2050 a poboación mundial alcanzará os 9.600 millóns de habitantes. Se se mantén o actual modelo de produción e consumo, os recursos naturais dispoñibles non serán suficientes para satisfacer as necesidades dunha poboación desa magnitude. Por este motivo, resulta imprescindible facer un uso máis eficiente e sostible dos recursos do planeta.

Outro dos grandes retos é a fame. Antes da pandemia da COVID-19, aproximadamente unha de cada nove persoas no mundo padecía subalimentación. A crise sanitaria e as súas consecuencias económicas agravaron esta problemática en moitas rexións, incrementando a inseguridade alimentaria.

O cambio climático constitúe tamén unha das principais preocupacións da comunidade internacional. Desde 1990, as emisións mundiais de dióxido de carbono (CO₂) incrementáronse en preto dun 50 %, o que contribuíu ao quecemento global e á intensificación de fenómenos meteorolóxicos extremos. Esta situación puxo de manifesto a necesidade de adoptar medidas urxentes para reducir as emisións e limitar os efectos do cambio climático.

Estreitamente relacionada con este desafío atópase a contaminación ambiental, especialmente nas cidades. Na actualidade, arredor do 90 % da poboación urbana respira aire contaminado, con importantes consecuencias para a saúde. Ademais, diversos estudos indican que xa non existe ningún lugar do planeta onde a auga da chuvia poida considerarse completamente libre de contaminantes.

Desde unha perspectiva social, a igualdade de xénero continúa sendo unha materia pendente. A nivel mundial, a diferenza salarial entre homes e mulleres sitúase arredor do 23 %, o que evidencia que aínda non se acadou unha igualdade efectiva en ningún país.

Outro problema de enorme relevancia é o traballo infantil. En 2021 estimábase que 160 millóns de nenos e nenas se atopaban nesta situación. Esta cifra representa un retroceso respecto de 2015, cando se estimaban aproximadamente 150 millóns de menores afectados, o que demostra que esta problemática se agravou nos últimos anos.

Co propósito de afrontar estes e outros desafíos, en setembro do ano 2000 os líderes mundiais reuníronse na sede das Nacións Unidas durante a Cimeira do Milenio. Nela aprobouse a Declaración do Milenio e establecéronse os Obxectivos de Desenvolvemento do Milenio (ODM), unha iniciativa internacional destinada a reducir a pobreza extrema e mellorar as condicións de vida da poboación antes do ano 2015.

Os oito Obxectivos de Desenvolvemento do Milenio foron os seguintes:

- Erradicar a pobreza extrema e a fame.
- Garantir a educación primaria universal.
- Promover a igualdade entre os sexos e a autonomía das mulleres.
- Reducir a mortalidade infantil.
- Mellorar a saúde materna.
- Combater o VIH/SIDA, a malaria e outras enfermidades.
- Garantir a sustentabilidade ambiental.
- Fomentar unha alianza mundial para o desenvolvemento.

A pesar dos avances conseguidos, ao achegarse o ano 2015 comprobouse que persistían numerosos problemas de carácter social, económico e ambiental. Por este motivo, na Reunión Plenaria de Alto Nivel da Asemblea Xeral das Nacións Unidas, celebrada en 2010

para avaliar os progresos dos ODM, púxose de manifesto a necesidade de definir un novo marco de actuación máis amplo e ambicioso.

Este proceso culminou coa elaboración dos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS), que ampliarían o enfoque dos ODM para dar resposta aos grandes desafíos ambientais, económicos, sociais e institucionais do século XXI e servirían como base para a posterior aprobación da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable.

Con dous grandes obxectivos estratéxicos —a redución da pobreza e a mellora das condicións de vida das persoas en todo o planeta—, o punto de partida dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) foi a Reunión Plenaria de Alto Nivel da Asemblea Xeral da ONU, celebrada en 2010 para avaliar os avances acadados polos ODM.

Nese encontro púxose de manifesto a necesidade de crear un novo conxunto de obxectivos capaces de dar resposta aos desafíos ambientais, políticos e económicos que o mundo debía afrontar máis aló do ano 2015.

Posteriormente, na Conferencia das Nacións Unidas sobre o Desenvolvemento Sustentable (RIO+20), celebrada en Río de Janeiro en 2012, iniciouse o proceso intergubernamental para definir os novos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS). Para este fin propúxose a creación dun **Grupo de Traballo de Composición Aberta**, encargado de formular os ODS.

En setembro de 2014, durante a Asemblea Xeral das Nacións Unidas, este Grupo de Traballo presentou o seu informe cunha proposta para os ODS. A proposta establecía que os obxectivos debían:

- § Abordar e incorporar de maneira equilibrada as tres dimensións do desenvolvemento sustentable (económica, social e ambiental).

- § Basearse nos compromisos asumidos con anterioridade e contribuír á plena aplicación dos resultados de todos os cumios máis relevantes nos ámbitos económico, social e ambiental.

- § Estar orientados á acción, ser concisos e de fácil comunicación, limitados en número, ambiciosos, de carácter global e de aplicación universal para todos os países.

O 25 de setembro de 2015 lanzouse unha folla de ruta cun período de vixencia de 15 anos. Esta folla de ruta foi aprobada en xaneiro de 2016 e establece o ano 2030 como horizonte para o cumprimento dos seus obxectivos.

Dúas das principais características desta Axenda 2030 e dos seus Obxectivos de Desenvolvemento Sostible son:

§ En primeiro lugar, as Nacións Unidas fan un chamamento a todos os países do mundo para contribuír a esta folla de ruta. Isto débese a que compartimos moitos dos mesmos problemas e retos globais. Polo tanto, se os desafíos son comúns, tamén debe selo o compromiso para afrontalos.

§ En segundo lugar, as Nacións Unidas teñen en conta a todos os actores da sociedade internacional como protagonistas na consecución dos ODS. Non só os gobernos están chamados a contribuír a este marco de actuación. As administracións públicas de todos os niveis –internacional, estatal, autonómico e local– desempeñan un papel fundamental. Tamén son esenciais a sociedade civil, as organizacións empresariais, os sindicatos, as entidades sen ánimo de lucro e, de maneira moi destacada, o sector empresarial.

O documento final da Axenda 2030 inclúe [17 Obxectivos de Desenvolvemento Sostible](#) [169 metas](#), e foi aprobado formalmente polos líderes mundiais durante o Cumio das Nacións Unidas para a adopción da axenda para o desenvolvemento posterior a 2015, celebrado na cidade de Nova York entre os días 25 e 27 de setembro de 2015.

Ao longo dese ano producíronse diversos acontecementos de gran relevancia que contribuíron decisivamente ao establecemento da Axenda 2030:

§ A Conferencia de Addis Abeba, na que se aprobou o Plan de Acción de Addis Abeba para o Financiamento do Desenvolvemento, co obxectivo de mobilizar durante os seguintes quince anos os recursos económicos necesarios para facer realidade a Axenda 2030.

§ O Cumio das Nacións Unidas sobre o Desenvolvemento Sustentable, no que 193 líderes mundiais se comprometeron a cumprir os 17 ODS orientados a erradicar a pobreza extrema, reducir as desigualdades e as inxustizas e facer fronte ao cambio climático.

§ A Conferencia de París sobre o Clima, na que se asinou o primeiro acordo internacional vinculante para frear o cambio climático. Este acordo estableceu un plan de acción global destinado a limitar o aumento da temperatura media mundial por debaixo dos 2 °C, condición indispensable para alcanzar os obxectivos da Axenda 2030.

§ Segundo UNICEF, os ODS introducen cinco cambios fundamentais na axenda de desenvolvemento dos próximos anos.

Sostenibilidade. A nova folla de ruta sitúa no centro unha cuestión que permanecera nun segundo plano durante os últimos quince anos: o modelo actual é insustentable. Se queremos garantir a vida e os dereitos das persoas e do planeta Terra, o modelo que debemos seguir ten que ser sustentable.

Equidade. Os ODM baseábanse en medias nacionais e non tiñan suficientemente en conta a realidade das comunidades máis vulnerables e afastadas. Pola súa banda, os ODS incorporan un enfoque que considera un maior número de parámetros, permitindo reflectir mellor a realidade e actuar de maneira máis eficaz sobre ela.

Universalidade. Mentres que os ODM centraban as súas metas unicamente nos países en desenvolvemento, os ODS establecen que non é posible falar dunha axenda de desenvolvemento sen asumir que todos os problemas están interconectados e que deben ser abordados por todos os países.

Compromiso. A diferenza dos ODM, os ODS comprometen por primeira vez a todos os países do mundo. Isto significa, por exemplo, que o Goberno de España debe incorporar a Axenda 2030 ás súas políticas internas, o que supón un cambio substancial respecto ao enfoque anterior.

Alcance. Fronte aos oito ODM, a Axenda 2030 conta con dezasete ODS e 169 metas que deben ser alcanzadas. Aínda que poida parecer unha proposta moi ambiciosa, a nova Axenda non quixo deixar de lado cuestións consideradas fundamentais, como o emprego digno ou a loita contra o cambio climático.

Os Obxectivos de Desenvolvemento Sostible

A implementación dos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS) por parte das Nacións Unidas responde a unha serie de desafíos críticos aos que se enfronta a humanidade. A continuación, preséntanse algúns destes retos, acompañados de datos e fontes de referencia:

1. Cambio climático

§ **Desafío:** O cambio climático é un dos maiores retos para a humanidade, debido aos seus efectos sobre a biodiversidade, a aparición de fenómenos meteorolóxicos extremos e a seguridade alimentaria.

§ **Datos:** Segundo o Grupo Intergubernamental de Expertos sobre o Cambio Climático (IPCC), as concentracións de dióxido de carbono (CO₂), metano e óxidos de nitróxeno alcanzaron niveis sen precedentes nos últimos 800.000 anos.

§ **Fonte:** IPCC – Quinto Informe de Avaliación (AR5).

2. Esgotamento dos recursos naturais

§ **Desafío:** O uso insustentable dos recursos naturais, como a deforestación ou a sobreexplotación dos solos e da auga, ameaza a capacidade da Terra para manter a vida.

§ **Datos:** Segundo a Avaliación dos Recursos Mundiais do Programa das Nacións Unidas para o Medio Ambiente (PNUMA), aproximadamente o 60 % dos servizos dos ecosistemas degradáronse entre 1970 e 2000 como consecuencia da actividade humana.

§ **Fonte:** Programa das Nacións Unidas para o Medio Ambiente (PNUMA).

3. Fame e seguridade alimentaria

§ **Desafío:** A pesar dos avances acadados, a fame continúa presente en numerosas rexións do mundo, agravada por factores como os conflitos, o cambio climático e as desigualdades.

§ **Datos:** Segundo a Organización das Nacións Unidas para a Alimentación e a Agricultura (FAO), en 2020 arredor de 768 millóns de persoas padecían fame no mundo, unha situación que se viu agravada pola pandemia da COVID-19.

§ **Fonte:** Organización das Nacións Unidas para a Alimentación e a Agricultura (FAO).

4. Contaminación das cidades

§ **Desafío:** A contaminación do aire e da auga nos contornos urbanos afecta negativamente a saúde das persoas e a súa calidade de vida.

§ **Datos:** A Organización Mundial da Saúde (OMS) estima que arredor do 91 % da poboación mundial vive en lugares onde a calidade do aire supera os límites recomendados pola propia organización.

§ **Fonte:** Organización Mundial da Saúde (OMS).

5. Escaseza de auga

§ **Desafío:** A xestión insustentable dos recursos hídricos e os efectos do cambio climático contribúen á escaseza de auga en numerosas rexións do planeta.

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

§ **Fuente:** Naciones Unidas – Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos.

6. Desigualdade

§ **Desafío:** A desigualdade económica, social e de xénero persistente pode socavar a estabilidade e a cohesión social.

§ **Datos:** Segundo o Informe sobre Desenvolvemento Humano 2020 do Programa das Nacións Unidas para o Desenvolvemento (PNUD), o coeficiente de Gini mundial aumentou entre 1990 e 2017, o que indica un incremento da desigualdade.

§ **Fonte:** Programa das Nacións Unidas para o Desenvolvemento (PNUD).

7. Acceso á educación

§ **Desafío:** Aínda que se produciron avances significativos, o acceso desigual á educación continúa sendo un problema importante.

§ **Datos:** Segundo a UNESCO, aproximadamente 258 millóns de nenos, nenas e adolescentes en todo o mundo continúan sen asistir á escola.

§ **Fonte:** UNESCO – Instituto de Estatística.

8. Paz e xustiza

§ **Desafío:** A existencia de conflitos, a violencia e a falta de acceso á xustiza teñen un impacto negativo na seguridade e no desenvolvemento das sociedades.

§ **Datos:** O Informe Global da Paz 2020 indica que o custo económico da violencia alcanzou o 10,2 % do Produto Interior Bruto (PIB) mundial no ano 2019.

§ **Fonte:** Instituto para a Economía e a Paz.

Estes desafíos civilizatorios xustifican a implementación dos ODS, que actúan como un marco integral para abordar problemas e que se concretan así:



Indicadores dos ODS

Marco de Indicadores Mundiais (MIM) do ECOSOC

O MIM é un conxunto estruturado de indicadores deseñados para medir e avaliar o avance dos países cara aos ODS. Este marco establece a base para a recompilación, análise e presentación de datos a nivel mundial, permitindo unha comparación efectiva entre diferentes países e rexións. O MIM foi desenvolvido en colaboración con diversas axencias das Nacións Unidas, reflectindo un enfoque interinstitucional para garantir a coherencia e a integridade dos datos.

Informe Interinstitucional e de Expertos sobre os Indicadores dos ODS

O Informe Interinstitucional e de Expertos é unha iniciativa conxunta das axencias da ONU encargadas da compilación e análise de datos. Este informe proporciona unha avaliación integral do estado actual dos indicadores asociados a cada ODS. Nel participan expertos de diferentes ámbitos e axencias, garantindo a calidade técnica e científica dos datos presentados.

Proceso de Elaboración

1. **Definición de indicadores:** A primeira fase implica a identificación e definición de indicadores específicos para medir cada meta dos ODS. Estes indicadores deben ser claros, cuantificables e relevantes para reflectir o progreso real.

2. **Consulta e colaboración:** Promóvese a participación dos gobernos, organismos estatísticos nacionais, expertos e da sociedade civil na revisión e mellora continua dos indicadores propostos. Isto garante unha perspectiva inclusiva e a súa adaptación ás realidades locais.
3. **Desenvolvemento de metodoloxías:** Establécense metodoloxías estandarizadas para a recompilación de datos e promóvese a coherencia na medición a nivel global. Isto facilita a comparación e a análise dos datos entre países.
4. **Compilación e análise:** As axencias implicadas recompilan e analizan datos a nivel mundial, rexional e nacional. O Informe Interinstitucional e de Expertos integra esta información, identificando tendencias, carencias e áreas de mellora.
5. **Presentación e difusión:** Os resultados preséntanse en informes periódicos, proporcionando información clara e accesible sobre o progreso cara aos ODS. A difusión destes informes busca sensibilizar, mobilizar recursos e fomentar a rendición de contas.

Importancia e desafíos

- **Toma de decisións informada:** O MIM e o Informe Interinstitucional e de Expertos son ferramentas fundamentais para a toma de decisións informada tanto a nivel global como nacional.
- **Desafíos na calidade dos datos:** Malia os avances, persisten desafíos relacionados coa calidade, dispoñibilidade e desagregación dos datos, especialmente nos países en desenvolvemento.
- **Adaptabilidade continua:** Dada a natureza cambiante dos desafíos globais, o MIM e os informes asociados deben adaptarse continuamente para abordar novas cuestións e reflectir os avances científicos e tecnolóxicos.

En conclusión, a elaboración destes marcos e informes demostra o compromiso das Nacións Unidas coa transparencia, a rendición de contas e a procura dun desenvolvemento sostible que implique a todos os actores relevantes neste esforzo global.

Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible

Razóns para a Axenda 2030

1. **Universalidade:** A Axenda 2030 é universal e aplícase a todos os países, independentemente do seu nivel de desenvolvemento. Recoñece a interconexión dos desafíos globais e a necesidade dunha acción conxunta.

2. **Desenvolvemento sostible:** A axenda promove o desenvolvemento sostible, procurando equilibrar as dimensións económicas, sociais e ambientais para satisfacer as necesidades actuais sen comprometer as das xeracións futuras.
3. **Participación:** Implica os gobernos, o sector privado, a sociedade civil e a cidadanía na implementación e seguimento dos ODS. A participación de todos os actores é clave para o éxito.
4. **Enfoque integrado:** A Axenda 2030 aborda a interrelación dos problemas, recoñecendo que non poden resolverse de maneira illada. A súa implementación exitosa require unha comprensión integral e enfoques integrados.
5. **Non deixar a ninguén atrás:** O lema central da Axenda 2030 é “non deixar a ninguén atrás”. Busca abordar as desigualdades dentro e entre os países, garantindo que todas as persoas se beneficien do desenvolvemento sostible.

Aplicación en España

En España, a Axenda 2030 aplícase a través de diversas iniciativas e mecanismos:

- **Estratexia Nacional de Desenvolvemento Sostible (ENDS):** España adoptou a ENDS en 2018 como marco estratéxico para a implementación da Axenda 2030 a nivel nacional. A ENDS establece liñas de acción e metas específicas para cada ODS.
- **Participación multisectorial:** A aplicación da Axenda 2030 en España implica a colaboración entre o Goberno central, os gobernos autonómicos, as entidades locais, o sector privado, a sociedade civil e a cidadanía. A participación destes actores é fundamental.
- **Informe de progreso:** España presenta informes periódicos sobre o seu progreso na implementación da Axenda 2030. Estes informes proporcionan unha avaliación detallada dos avances en cada ODS e das áreas de mellora.
- **Orzamentos con perspectiva de xénero e sostibilidade:** España integrou a perspectiva de xénero e de sostibilidade nos seus orzamentos, aliando os investimentos e as políticas cos principios da Axenda 2030.
- **Promoción de empresas sostibles:** Foméntase a adopción de prácticas empresariais sostibles e socialmente responsables a través de iniciativas gobernamentais e colaboracións co sector privado.

En resumo, a Axenda 2030 implántase en España mediante un enfoque integral que implica múltiples actores e aborda os desafíos específicos do país no contexto dun desenvolvemento sostible a nivel global.

A Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible erixiuse como un faro ético e un marco de referencia global para a acción en favor do benestar humano e da sostibilidade do planeta. A súa implementación transcende as fronteiras estatais, abranguendo os sectores público

e privado e, de maneira fundamental, as entidades do terceiro sector da economía social, os centros especiais de emprego e as organizacións sociais.

Para estas entidades, comprometidas coa procura do beneficio social, a Axenda 2030 preséntase como unha folia de ruta integral que articula principios de equidade, inclusión e desenvolvemento sostible. A súa importancia radica en varios aspectos clave que impactan directamente na misión e función destas organizacións.

1. Alianza para o Desenvolvemento Sostible

A Axenda 2030 promove a creación de alianzas inclusivas e colaborativas entre gobernos, sector privado e sociedade civil. As entidades do terceiro sector, ao seren axentes activos na comunidade, son esenciais para construír pontes entre estes actores e garantir que as iniciativas de desenvolvemento sostible sexan colectivas e eficaces.

2. Loita contra as desigualdades e a exclusión

O terceiro sector está fortemente vinculado á loita contra as desigualdades e a exclusión social. A Axenda 2030, co seu enfoque transversal de “Non deixar a ninguén atrás”, conecta directamente coa misión destas entidades, impulsando accións concretas para erradicar a pobreza, promover a igualdade de xénero e garantir oportunidades para todas as persoas.

3. Xeración de emprego digno

Os centros especiais de emprego, que priorizan a integración laboral das persoas con discapacidade, atopan na Axenda 2030 un respaldo para o seu labor. O Obxectivo de Desenvolvemento Sostible número 8, centrado no traballo decente e no crecemento económico, destaca a importancia de xerar emprego inclusivo e sostible, aliándose directamente coa actividade destes centros.

4. Innovación social e emprendemento

A Axenda 2030 impulsa a innovación social e o emprendemento como motores de cambio. As organizacións do terceiro sector, coa súa capacidade de resposta e creatividade, son fundamentais para desenvolver solucións innovadoras que aborden os problemas sociais de maneira sostible e escalable.

5. Transparencia e rendición de contas

O compromiso cos principios de transparencia e rendición de contas, fundamentais para o terceiro sector, refórzase a través da Axenda 2030. As

organizacións sociais vense desafiadas a informar sobre as súas contribucións ao logro dos ODS, fortalecendo así a confianza da sociedade no seu labor.

A Axenda 2030 non só proporciona un marco normativo global, senón que tamén actúa como catalizador da acción no terceiro sector, nos centros especiais de emprego e nas organizacións sociais. A súa importancia reside na súa capacidade para guiar, inspirar e mobilizar estas entidades cara a un desenvolvemento sostible que transforme positivamente a vida das persoas e promova un mundo máis xusto e inclusivo. Neste contexto, o terceiro sector emerxe como un actor esencial na construción dun futuro sostible para todas as persoas.

CAPÍTULO 2

Sostibilidadade Económica

A sostibilidade económica nas entidades sen ánimo de lucro

A sostibilidade económica nas entidades sen ánimo de lucro refírese á capacidade destas organizacións para manter e financiar as súas operacións de maneira continuada, de forma que poidan cumprir cos seus obxectivos e coa súa misión a longo prazo. Aínda que as entidades sen ánimo de lucro non procuran obter beneficios económicos como as empresas con fins lucrativos, necesitan recursos financeiros para funcionar de maneira eficaz e lograr un impacto positivo na sociedade.

No ámbito dos Centros Especiais de Emprego de Iniciativa Social (CEEIS), a sostibilidade económica vai máis alá da simple supervivencia financeira. É fundamental por varias razóns:

1. **Cumprimento da misión social:** A estabilidade económica permite que estas entidades se centren na súa misión principal de servizo social, sen verse condicionadas por preocupacións financeiras constantes.
2. **Independencia e autonomía:** Unha base económica sólida proporciona maior liberdade e menor dependencia de fontes de financiamento externas, que a miúdo están suxeitas a condicións e limitacións.
3. **Capacidade de innovación e crecemento:** As organizacións economicamente sostíbles poden investir en novas ideas, ampliar os seus servizos e mellorar a calidade das súas prestacións.
4. **Resiliencia fronte aos cambios e ás crises:** A diversificación dos ingresos e a xestión eficiente dos recursos aumentan a capacidade das organizacións para afrontar períodos de incerteza económica.

ODS e sostibilidade económica:

No contexto dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) das Nacións Unidas as entidades sen ánimo de lucro poden desempeñar un papel fundamental na promoción da sostibilidade económica ao aliñar as súas actividades cos ODS relacionados coas cuestións sociais e ambientais. Algúns dos ODS máis relevantes para estas entidades son:

- **ODS 1: Fin da pobreza.** As organizacións sen ánimo de lucro poden traballar en proxectos e programas destinados a combater a pobreza e a desigualdade económica.
- **ODS 2: Fame cero.** Participar en iniciativas para combater a fame e mellorar a seguridade alimentaria.
- **ODS 3: Saúde e benestar.** Contribuír á mellora da saúde e do benestar das comunidades máis desfavorecidas.

- **ODS 4: Educación de calidade.** Promover unha educación e unha formación de calidade que contribúan ao empoderamento das persoas.
- **ODS 5: Igualdade de xénero.** Desenvolver proxectos que promovan a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres e das nenas.
- **ODS 10: Redución das desigualdades.** Defender e impulsar medidas orientadas á redución das desigualdades económicas e sociais.
- **ODS 17: Alianzas para acadar os obxectivos.** Colaborar con outras organizacións e axentes para lograr conxuntamente os ODS.

A través destas accións, as entidades sen ánimo de lucro contribúen non só á consecución dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible, senón tamén á construción dunha sociedade máis xusta, inclusiva e sostible.

Para lograr a sostenibilidade económica, as entidades sen ánimo de lucro adoitan depender de diversas fontes de financiamento, que poden incluír doazóns, subvencións gobernamentais, patrocinios corporativos, recadación de fondos e actividades comerciais relacionadas coa súa misión. Ademais, é importante que estas organizacións xestionen eficazmente os seus recursos financeiros e establezan unha estrutura de custos sostible para garantir a súa viabilidade a longo prazo.

Aplicación en CEEIS:

Implementar unha estratexia de sostenibilidade económica nos CEEIS require un enfoque especializado. Isto inclúe:

- Identificar e diversificar fontes de ingresos, incluíndo subvencións, doazóns, actividades xeradoras de ingresos e colaboracións público-privadas.
- Xestionar eficientemente os recursos, o que implica non só a redución de custos, senón tamén o investimento intelixente en áreas que xeran maior impacto social.
- Innovar en modelos de negocio que se aliñen coa misión social e que, ao mesmo tempo, xeren ingresos sostibles.

Modelos de financiación para CEEIS

Financiamento público

O financiamento público procede de fondos gobernamentais, xa sexan locais, autonómicos, estatais ou mesmo da Unión Europea. Estes fondos adoitan estar vinculados a programas específicos ou subvencións destinadas a apoiar determinadas áreas sociais, educativas, de emprego, entre outras.

Aplicabilidade: Os CEEIS e as organizacións de acción social poden acceder a estes fondos mediante concursos públicos ou convocatorias de proxectos. É fundamental manterse ao día das políticas e prioridades das administracións públicas para aliñar os proxectos con elas.

Financiamento privado

Inclúe doazóns, patrocinios ou achegas de empresas privadas, fundacións ou persoas particulares. Estes fondos poden ofrecer unha maior flexibilidade no seu uso, aínda que tamén poden estar condicionados polos intereses e obxectivos das persoas ou entidades financiadoras.

Aplicabilidade: A clave reside en establecer relacións sólidas e duradeiras cos doantes, amosando con claridade o impacto social da organización e como contribúe aos obxectivos da entidade financiadora.

Financiamento mixto

Combina recursos procedentes tanto do sector público como do privado. Este modelo permite diversificar as fontes de ingresos e reducir a dependencia dun único tipo de financiamento.

Aplicabilidade: Para os CEEIS e as organizacións de acción social, a combinación de diferentes fontes de financiamento pode proporcionar unha maior estabilidade e sostibilidade a longo prazo.

Micromecenado e financiamento colectivo (crowdfunding)

Estas plataformas en liña permiten recadar fondos dunha gran cantidade de persoas, normalmente para proxectos específicos. Constitúen unha forma de implicar a comunidade e aumentar a visibilidade da organización.

Aplicabilidade: É unha opción idónea para proxectos concretos con obxectivos claros e atractivos para o público xeral. Require unha boa estratexia de comunicación e mercadotecnia para acadar os resultados esperados.

Ingresos por actividades propias

Inclúe a xeración de ingresos mediante a venda de produtos ou a prestación de servizos. Este modelo fomenta a autosuficiencia e reduce a dependencia de fontes externas de financiamento.

Aplicabilidade: Os CEEIS e as organizacións sociais poden desenvolver actividades comerciais coherentes coa súa misión, como obradoiros, cursos de formación, venda de produtos artesanais, prestación de servizos especializados, entre outras iniciativas.

Xestión eficiente de recursos en CEEIS

Planificación e orzamentos rigorosos

- **Establecer orzamentos realistas:** É fundamental elaborar orzamentos baseados en datos históricos e proxeccións realistas, tendo en conta tanto os ingresos como os gastos.
- **Seguimento e axuste continuo:** Un orzamento non é un documento estático. Debe revisarse e adaptarse periodicamente para reflectir os cambios que se produzan no ámbito financeiro e operativo.

Optimización do uso dos recursos

- **Auditoría de recursos:** Realizar auditorías periódicas para identificar posibles ineficiencias no uso dos recursos, como a enerxía, os materiais ou o tempo.
- **Investimento en eficiencia:** Investir en tecnoloxía e procesos que melloren a eficiencia, como programas informáticos de xestión, equipamentos máis eficientes ou formación específica para o persoal.

Xestión de compras e provedores

- **Negociación cos provedores:** Procurar condicións favorables, descontos por volume ou acordos de colaboración a longo prazo.
- **Compras conxuntas:** Considerar a creación de alianzas con outras organizacións para reducir custos mediante compras conxuntas.

Control e redución de gastos

- **Identificación de gastos innecesarios:** Revisar regularmente os gastos para eliminar ou reducir aqueles que non contribúan de maneira significativa á misión da organización.
- **Políticas de aforro:** Implantar medidas de aforro en todos os niveis da organización, fomentando unha cultura de eficiencia, responsabilidade e uso racional dos recursos.

Ingresos alternativos e diversificación

- **Desenvolver fontes de ingresos propias:** Fomentar a xeración de ingresos mediante actividades económicas compatibles coa misión da organización.

- **Diversificación das fontes de ingresos:** Reducir a dependencia dunha única fonte de financiamento para minimizar riscos e reforzar a estabilidade económica.

Uso da tecnoloxía e da automatización

- **Implantación de ferramentas tecnolóxicas:** Utilizar programas de xestión financeira e outros sistemas dixitais para automatizar procesos e mellorar a eficiencia operativa.
- **Capacitación tecnolóxica:** Garantir que o persoal dispoña da formación necesaria para utilizar estas ferramentas de maneira eficaz e aproveitar todo o seu potencial.

ODS que promoven a sustentabilidade económica nos CEEIS

ODS 8: Traballo decente e crecemento económico

Este obxectivo céntrase en promover un crecemento económico inclusivo e sostible, o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as persoas. Os CEEIS desempeñan un papel fundamental neste ámbito, proporcionando con frecuencia oportunidades de emprego e formación a colectivos vulnerables e en risco de exclusión.

Ao facelo, non só contribúen ao crecemento económico, senón tamén ao desenvolvemento dun mercado laboral máis inclusivo, xusto e equitativo.

ODS 9: Industria, innovación e infraestruturas

Este ODS céntrase na construción de infraestruturas resilientes, na promoción dunha industrialización inclusiva e sostible e no fomento da innovación.

Os CEEIS poden contribuír a este obxectivo mediante a adopción de tecnoloxías innovadoras e sostibles nas súas actividades. Isto pode incluír a mellora dos seus procesos internos, o uso máis eficiente dos recursos e a implantación de solucións innovadoras para afrontar problemas sociais e ambientais.

ODS 10: Redución das desigualdades

Este obxectivo aborda a necesidade de reducir as desigualdades dentro dos países e entre eles.

Os CEEIS desempeñan un papel esencial neste esforzo, traballando para crear máis oportunidades para as persoas desfavorecidas e en situación de vulnerabilidade. Isto inclúe non só a prestación de servizos e apoio directo, senón tamén a defensa dos seus

dereitos e a promoción de políticas que favorezan a equidade, a inclusión social e a igualdade de oportunidades.

ODS 12: Produción e consumo responsables

Este obxectivo busca garantir modelos de consumo e produción sostibles.

Os CEEIS poden contribuír a este ODS mediante a implantación de prácticas organizativas responsables e sostibles. Isto pode incluír a redución de residuos, o uso eficiente dos recursos, a economía circular e a promoción de produtos e servizos que sexan respectuosos tanto co medio ambiente como co benestar social.

ODS 17: Alianzas para lograr os obxectivos

Finalmente, este ODS destaca a importancia das alianzas para acadar o conxunto dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible.

Os CEEIS dependen con frecuencia da colaboración efectiva con administracións públicas, empresas e outras organizacións da sociedade civil para alcanzar as súas metas. Estas alianzas son fundamentais non só para obter recursos, senón tamén para compartir coñecementos, experiencias, innovacións e boas prácticas que permitan incrementar o impacto social das súas actuacións.

CAPÍTULO 3

Sostibilidade Medioambiental

A sustentabilidade medioambiental

A sostiabilidade ambiental é un dos piares fundamentais do desenvolvemento sostible e fai referencia á utilización responsable dos recursos naturais, de maneira que se satisfagan as necesidades da sociedade actual sen comprometer a capacidade das xeracións futuras para cubrir as súas propias necesidades. Este enfoque baséase na conservación dos ecosistemas, na protección da biodiversidade e na prevención da degradación ambiental, promovendo un equilibrio entre o desenvolvemento económico, o benestar social e a preservación do medio natural.

Nas últimas décadas, o incremento da actividade humana provocou importantes impactos sobre o medio ambiente, como o cambio climático, a perda de biodiversidade, a contaminación do aire, da auga e dos solos, a deforestación e o esgotamento dos recursos naturais. Estes problemas teñen consecuencias directas sobre a saúde das persoas, a economía e a calidade de vida, polo que resulta imprescindible adoptar modelos de produción e consumo máis sostibles.

A sostiabilidade ambiental promove medidas orientadas á redución das emisións de gases de efecto invernadoiro, á mellora da eficiencia enerxética, ao uso de fontes de enerxía renovables, á xestión responsable da auga, á economía circular e á minimización da xeración de residuos mediante a reutilización e a reciclaxe dos materiais. Así mesmo, fomenta a conservación dos ecosistemas terrestres e mariños, garantindo a protección dos recursos naturais e da biodiversidade.

Neste contexto, a Axenda 2030 das Nacións Unidas outorga un papel central á dimensión ambiental do desenvolvemento sustentable. Diversos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS), como a acción polo clima (ODS 13), a vida submarina (ODS 14), a vida de ecosistemas terrestres (ODS 15), a produción e o consumo responsables (ODS 12) ou a auga limpa e o saneamento (ODS 6), están directamente relacionados coa protección do medio ambiente e coa transición cara a un modelo de desenvolvemento máis sostible.

A consecución da sostiabilidade ambiental require a implicación conxunta das administracións públicas, das empresas e da cidadanía. A adopción de políticas ambientais eficaces, a innovación tecnolóxica, a educación ambiental e a participación social constitúen elementos clave para avanzar cara a un modelo económico máis respectuoso co medio ambiente e capaz de garantir o benestar das xeracións presentes e futuras.

O papel dos ODS na sostibilidade ambiental

A sostibilidade ambiental está estreitamente vinculada ao acceso á auga limpa e ao saneamento. Promover prácticas sostibles no uso da auga e unha xestión adecuada dos recursos hídricos contribúe directamente ao cumprimento do ODS 6.

Do mesmo xeito, está relacionada co uso responsable da enerxía e coa transición cara ás fontes renovables. A eficiencia enerxética e a redución das emisións de gases de efecto invernadoiro son aspectos fundamentais da sostibilidade ambiental e contribúen ao ODS 7.

A planificación urbana sostible, a xestión dos residuos e a promoción dun transporte sostible son elementos esenciais da sostibilidade ambiental, contribuíndo ao ODS 11.

Así mesmo, a sostibilidade ambiental aborda directamente a mitigación e adaptación ao cambio climático. A redución das emisións, a conservación dos sumidoiros de carbono e a promoción de prácticas respectuosas co clima son fundamentais para o cumprimento do ODS 13.

En resumo, a sostibilidade ambiental é esencial para avanzar en múltiples ODS, xa que a saúde do medio ambiente é un factor determinante para o benestar humano e para un desenvolvemento sostible a longo prazo. A integración de prácticas sostibles nos diferentes sectores contribúe ao logro de numerosos obxectivos de desenvolvemento.

A sostibilidade ambiental constitúe un compoñente esencial da sostibilidade global, que busca equilibrar as dimensións económica, social e ambiental do desenvolvemento. Trátase dun enfoque integral que require a colaboración dos gobernos, das empresas, das comunidades e da cidadanía para afrontar os desafíos ambientais e construír un futuro máis sostible.

Metas específicas relacionadas coa sostibilidade ambiental

ODS 6: Auga limpa e saneamento

As metas principais son:

- Lograr o acceso universal e equitativo á auga potable segura e accesible para todas as persoas.
- Garantir o acceso a servizos adecuados de saneamento e hixiene.
- Mellorar a calidade da auga mediante a redución da contaminación.
- Promover a xestión sostible dos recursos hídricos.

ODS 7: Enerxía accesible e non contaminante

As metas inclúen:

- Garantir o acceso universal a servizos enerxéticos accesibles, fiables, sostibles e modernos.
- Incrementar a participación das enerxías renovables no sistema enerxético mundial.
- Duplicar a taxa global de mellora da eficiencia enerxética.

ODS 11: Cidades e comunidades sostibles

Entre as súas metas destacan:

- Garantir o acceso de todas as persoas a vivendas e servizos básicos adecuados.
- Proporcionar sistemas de transporte seguros, accesibles, sostibles e asequibles.
- Mellorar a planificación e a xestión urbana, especialmente nas zonas vulnerables aos desastres naturais.
- Reducir o impacto ambiental negativo por habitante das cidades, incluíndo a xestión sostible dos residuos.

ODS 13: Acción polo clima

As metas definidas son:

- Reforzar a resiliencia e a capacidade de adaptación fronte aos fenómenos climáticos extremos.
- Integrar medidas relacionadas co cambio climático nas políticas, estratexias e plans nacionais.
- Mellorar a educación, a sensibilización e a capacidade humana e institucional para a mitigación e adaptación ao cambio climático.

ODS 14 e ODS 15: Vida submarina e vida de ecosistemas terrestres

As metas inclúen:

- Previr e reducir significativamente a contaminación mariña de todo tipo.
- Xestionar e protexer de forma sostible os ecosistemas mariños e costeiros.
- Garantir a conservación, restauración e uso sostible dos ecosistemas terrestres.
- Promover prácticas sostibles de xestión forestal.

- Deter a deforestación e a degradación dos solos.

A crise ambiental global

A crise ambiental global constitúe un dos maiores desafíos aos que se enfrenta a humanidade no século XXI. O modelo de desenvolvemento baseado nun elevado consumo de recursos naturais, no uso intensivo de combustibles fósiles e na xeración crecente de residuos provocou unha degradación progresiva dos ecosistemas, poñendo en risco o equilibrio ambiental e a calidade de vida das persoas. Esta situación evidenciou a necesidade de impulsar un modelo de desenvolvemento máis sostible que compatibilice o crecemento económico coa protección do medio ambiente e o benestar social.

Un dos principais compoñentes desta crise é o cambio climático, provocado fundamentalmente polo aumento das emisións de gases de efecto invernadoiro derivados das actividades humanas. O incremento da temperatura media do planeta está a intensificar fenómenos meteorolóxicos extremos, como secas prolongadas, inundacións, ondas de calor e incendios forestais, ademais de favorecer o desxeo dos glaciares e a subida do nivel do mar. Estes efectos teñen importantes repercusións sobre os ecosistemas, a seguridade alimentaria, a saúde pública e a actividade económica.

Outro aspecto preocupante é a perda acelerada de biodiversidade. A destrución e fragmentación dos hábitats naturais, a sobreexplotación dos recursos, a contaminación, a introdución de especies invasoras e os efectos do cambio climático están a provocar a desaparición de numerosas especies animais e vexetais. A biodiversidade desempeña un papel esencial no funcionamento dos ecosistemas, xa que proporciona servizos ecosistémicos fundamentais, como a polinización dos cultivos, a regulación do clima, a fertilidade dos solos e a depuración natural da auga.

A contaminación ambiental representa tamén un dos problemas máis graves da actualidade. A contaminación do aire afecta á saúde de millóns de persoas cada ano, mentres que a contaminación das augas e dos solos compromete a dispoñibilidade de recursos naturais e deteriora os ecosistemas. A acumulación de residuos, especialmente de plásticos e microplásticos, converteuse nun desafío global que afecta tanto aos medios terrestres como aos mariños, xerando importantes impactos sobre a fauna e a flora.

A presión sobre os recursos naturais constitúe outro dos elementos centrais da crise ambiental. O incremento da poboación mundial e dos niveis de consumo provocou unha explotación intensiva da auga doce, dos bosques, dos minerais e das fontes de enerxía, superando en moitos casos a capacidade de rexeneración dos ecosistemas. Este modelo compromete a dispoñibilidade futura destes recursos e incrementa os riscos ambientais e sociais.

Ante esta realidade, a comunidade internacional impulsou diversas iniciativas orientadas á protección do medio ambiente e á promoción do desenvolvemento sostible. Entre elas destaca a Axenda 2030 das Nacións Unidas, que incorpora varios Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable relacionados coa conservación ambiental, como vimos anteriormente. Estes obxectivos pretenden promover unha transición cara a modelos económicos máis sostibles, reducir os impactos ambientais e garantir a conservación dos recursos naturais para as xeracións presentes e futuras.

En consecuencia, a superación da crise ambiental global require a colaboración de gobernos, empresas, organizacións e cidadanía. A implantación de políticas públicas eficaces, o desenvolvemento de tecnoloxías limpas, a transición cara a unha economía circular, a educación ambiental e a adopción de hábitos de consumo responsables constitúen elementos fundamentais para avanzar cara a un futuro máis sostible e resiliente.

Sistema de Xestión Ambiental (SXA)

Un Sistema de Xestión Ambiental (SXA) é un marco de procesos e prácticas establecido por unha organización para xestionar os seus impactos sobre o medio ambiente e mellorar de forma continua o seu desempeño ambiental. A implantación dun SXA permite ás organizacións identificar, controlar e reducir os seus efectos negativos sobre o medio ambiente, ao tempo que fomenta prácticas máis sostibles.

A continuación, preséntanse algúns dos elementos clave asociados a un Sistema de Xestión Ambiental:

1. Norma ISO 14001

A norma ISO 14001 é a norma internacional máis recoñecida para a implantación de Sistemas de Xestión Ambiental. Proporciona un marco estruturado e baseado en procesos para que as organizacións xestionen os seus impactos ambientais de maneira sistemática.

2. Ciclo de mellora continua

O SXA baséase no ciclo de mellora continua, tamén coñecido como ciclo PDCA (*Planificar, Facer, Verificar e Actuar*). Este enfoque implica planificar as accións, poñelas en práctica, supervisar e avaliar os resultados e, posteriormente, actuar para mellorar de forma continua.

3. Identificación e avaliación dos aspectos ambientais

As organizacións identifican e avalían os aspectos ambientais asociados ás súas actividades, produtos ou servizos. Isto inclúe o uso de recursos naturais, a xeración de residuos, as emisións e outros impactos ambientais significativos.

4. Requisitos legais e outros requisitos

As organizacións deben identificar e comprender os requisitos legais e demais obrigas relacionadas co medio ambiente que lles sexan aplicables. Isto pode incluír regulacións gobernamentais, normativas locais e compromisos asumidos de forma voluntaria.

5. Establecemento de obxectivos e metas

Con base na identificación dos aspectos ambientais e dos requisitos legais, as organizacións establecen obxectivos e metas ambientais medibles e alcanzables. Estes poden estar orientados á redución de emisións, ao uso eficiente dos recursos, á minimización dos residuos, entre outros aspectos.

6. Implantación e operación

As organizacións desenvolven as accións necesarias para alcanzar os seus obxectivos e metas ambientais. Isto implica asignar responsabilidades, formar o persoal e crear procedementos e procesos que permitan unha xestión eficaz dos aspectos ambientais.

7. Seguimento e medición

O seguimento e a medición son compoñentes fundamentais para avaliar o desempeño ambiental. Isto implica recompilar datos sobre os aspectos ambientais, controlar o grao de cumprimento dos obxectivos e metas establecidos e verificar o cumprimento dos requisitos legais.

8. Comunicación e participación das partes interesadas

As organizacións deben comunicar, tanto interna como externamente, os seus compromisos e resultados en materia ambiental. Ademais, a participación das partes interesadas, como o persoal, as comunidades locais e a clientela, resulta fundamental para o éxito do SXA.

9. Auditoría interna

As auditorías internas periódicas permiten comprobar que o SXA funciona segundo o previsto e cumpre cos requisitos establecidos. A través delas

identifícanse oportunidades de mellora e garántese a conformidade cos estándares aplicables.

10. Certificación e acreditación

Algunhas organizacións optan por certificar o seu Sistema de Xestión Ambiental mediante un proceso de auditoría independente. Esta certificación pode ser realizada por entidades acreditadas e constitúe unha demostración do compromiso da organización coa xestión ambiental responsable.

A implantación dun Sistema de Xestión Ambiental non só beneficia o medio ambiente, senón que tamén pode mellorar a eficiencia operativa, reducir custos, incrementar a satisfacción da clientela e reforzar a reputación da organización en materia de sostibilidade.

Cales son as vantaxes de implantar un sistema de xestión ambiental?

A implantación dun sistema de xestión ambiental (SXA) permite ás organizacións identificar, controlar e reducir os impactos que as súas actividades, produtos ou servizos xeran sobre o medio ambiente. Ademais de contribuír á protección dos recursos naturais, estes sistemas favorecen unha mellora continua do desempeño ambiental e reforzan o compromiso das entidades coa sostibilidade.

Unha das principais vantaxes é a redución do impacto ambiental. A través da identificación dos aspectos ambientais significativos, as organizacións poden adoptar medidas para diminuír o consumo de enerxía, a utilización de materias primas, a xeración de residuos e as emisións contaminantes. Isto tradúcese nun uso máis eficiente dos recursos e nunha menor pegada ambiental.

Outra vantaxe relevante é o cumprimento da lexislación ambiental. Os sistemas de xestión ambiental facilitan a identificación dos requisitos legais aplicables e establecen mecanismos de seguimento que permiten garantir o seu cumprimento. Deste xeito, redúcese o risco de sancións, responsabilidades legais e custos derivados de incumprimentos normativos.

A implantación dun SXA tamén contribúe á mellora da eficiencia operativa. A optimización dos procesos produtivos, a redución dos consumos de auga, enerxía e materias primas, así como unha mellor xestión dos residuos, adoitan traducirse nun aforro económico significativo. En consecuencia, a protección ambiental convértese tamén nun factor de competitividade empresarial.

Desde o punto de vista estratéxico, un sistema de xestión ambiental fortalece a imaxe e a reputación da organización. Cada vez máis consumidores, investidores e administracións públicas valoran positivamente o compromiso ambiental das empresas e entidades, o que pode facilitar o acceso a novos mercados, mellorar a relación cos grupos de interese e incrementar a confianza dos clientes.

Ademais, estes sistemas favorecen a identificación e xestión dos riscos ambientais, permitindo anticiparse a posibles incidentes ou emerxencias que poidan afectar tanto ao medio ambiente como á propia organización. A planificación preventiva e a mellora continua contribúen a aumentar a resiliencia da entidade fronte aos cambios normativos, ambientais ou económicos.

Outro beneficio importante é o incremento da implicación do persoal. A formación e sensibilización en materia ambiental fomentan unha maior participación dos traballadores na consecución dos obxectivos ambientais da organización, creando unha cultura corporativa baseada na responsabilidade, na mellora continua e no uso eficiente dos recursos.

Por último, a implantación dun sistema de xestión ambiental facilita a integración dos principios da sustentabilidade na estratexia da organización e contribúe ao cumprimento dos Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS), especialmente aqueles relacionados coa produción e o consumo responsables (ODS 12), a acción polo clima (ODS 13), a auga limpa e o saneamento (ODS 6), a vida submarina (ODS 14) e a conservación dos ecosistemas terrestres (ODS 15). Deste modo, as organizacións non só melloran o seu desempeño ambiental, senón que tamén reforzan a súa contribución ao desenvolvemento sustentable e á creación de valor económico, social e ambiental a longo prazo.

CAPÍTULO 4

Sostibilidade Social

Sostibilidade social

A sostenibilidade social refírese á capacidade das comunidades e das sociedades para manter e mellorar a súa calidade de vida ao longo do tempo, garantindo a equidade, a xustiza social e o benestar das xeracións presentes e futuras. Céntrase no impacto social positivo, a inclusión, a equidade e o respecto dos dereitos humanos. Algúns dos elementos clave da sostenibilidade social son: a equidade e a xustiza social, os dereitos humanos, a inclusión e a diversidade, a participación comunitaria, a calidade de vida, as xeracións futuras, a ética empresarial e a responsabilidade social.

Algúns retos da sostenibilidade social:

1. **Desigualdades sociais:** A nivel global, persisten importantes desigualdades no acceso á educación, á atención sanitaria, ao emprego e a outros recursos esenciais. Abordar estas desigualdades é fundamental para construír sociedades máis xustas e inclusivas.
2. **Pobreza e exclusión:** A pesar dos avances conseguidos, millóns de persoas continúan vivindo en condicións precarias e sufrindo marxinação social. A erradicación da pobreza e a promoción da inclusión son imprescindibles para acadar a sostenibilidade social.
3. **Acceso á saúde:** O acceso equitativo aos servizos de saúde continúa sendo un reto en diversas rexións do mundo. A pandemia puxo de manifesto a importancia de fortalecer sistemas sanitarios resilientes e de garantir o acceso universal á atención sanitaria.
4. **Dereitos humanos e xustiza social:** A vulneración dos dereitos humanos fundamentais e a falta de xustiza social continúan sendo barreiras para a sostenibilidade. O compromiso coa protección dos dereitos de todas as persoas é esencial para construír sociedades sostibles.

Compromisos e datos concretos:

1. **Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS):** Os ODS das Nacións Unidas, especialmente o ODS 1 (*Fin da pobreza*), o ODS 4 (*Educación de calidade*) e o ODS 10 (*Redución das desigualdades*), constitúen marcos globais que orientan os esforzos cara á sostenibilidade social. Estes obxectivos establecen metas concretas para afrontar retos específicos.
2. **Participación da sociedade civil:** A sociedade civil desempeña un papel fundamental na promoción da sostenibilidade social. As organizacións non gobernamentais, os colectivos comunitarios e as persoas activistas traballan de maneira constante para afrontar os desafíos sociais e promover cambios significativos.

3. **Índice de Desenvolvemento Humano (IDH):** O Índice de Desenvolvemento Humano, elaborado polo Programa das Nacións Unidas para o Desenvolvemento Humano (PNUD), proporciona datos fundamentais sobre o benestar das persoas en distintos países, tendo en conta factores como a esperanza de vida, a educación e a renda per cápita.
4. **Iniciativas empresariais socialmente responsables:** As empresas están a adoptar prácticas socialmente responsables, comprometéndose coa igualdade de xénero, a diversidade, a inclusión laboral e a responsabilidade social corporativa para contribuír á sostenibilidade social.

Neste contexto, exploraremos como a sostenibilidade social non só constitúe un imperativo ético, senón tamén un investimento nun futuro máis equitativo e resiliente. A través da reflexión sobre os retos existentes e da presentación de datos concretos, afondaremos na importancia de abordar activamente as cuestións sociais para acadar un desenvolvemento verdadeiramente sostible.

As condicións laborais

As condicións laborais desempeñan un papel fundamental na retención do talento nas organizacións sociais. Factores como un salario xusto, o equilibrio entre a vida laboral e persoal e as oportunidades de desenvolvemento profesional son elementos clave.

As condicións laborais son determinantes para a retención do talento nas organizacións por varias razóns:

Satisfacción e compromiso do persoal

Un contorno laboral que ofrece condicións satisfactorias, como salarios xustos, beneficios axeitados e un equilibrio saudable entre a vida laboral e persoal, contribúe á satisfacción e ao compromiso do persoal. As persoas empregadas satisfeitas teñen máis probabilidades de permanecer na organización.

Atracción de talento

Unhas condicións laborais atractivas tamén son esenciais para captar novo talento. Nun mercado laboral competitivo, as organizacións que ofrecen un paquete completo de beneficios teñen máis posibilidades de atraer profesionais altamente cualificados.

Desenvolvemento profesional e oportunidades de crecemento

O persoal valora as oportunidades de desenvolvemento profesional e de promoción dentro da organización. Un programa sólido de formación, desenvolvemento e promoción interna contribúe de maneira significativa á retención do talento.

Contorno de traballo positivo

Un ambiente de traballo positivo, que fomente a colaboración, a comunicación eficaz e o recoñecemento, mellora a experiencia laboral. As persoas que se senten a gusto no seu contorno de traballo tenden a permanecer na organización.

Redución dos custos de rotación

A rotación de persoal leva asociados custos importantes, como a perda de coñecemento, a interrupción da produtividade e os gastos derivados da contratación e da formación de novo persoal. Mellorar as condicións laborais contribúe a reducir estes custos.

Impacto na marca empregadora

As organizacións que ofrecen boas condicións laborais adquiren unha reputación positiva como empregadoras de referencia. Isto non só favorece a retención do talento existente, senón que tamén facilita a captación de profesionais cualificados no futuro.

Adaptación ás expectativas actuais

As expectativas das persoas traballadoras evolucionaron, especialmente entre as xeracións máis novas. As organizacións que se adaptan a estas demandas, ofrecendo flexibilidade, benestar e beneficios que van máis alá do salario, teñen máis éxito á hora de reter o talento.

Fomento dun clima organizativo saudable

As condicións laborais tamén inflúen no clima organizativo. Un clima saudable, caracterizado por relacións positivas entre compañeiras e compañeiros, unha lideranza eficaz e unha cultura de apoio, contribúe directamente á retención do talento.

En resumo, contar cunhas condicións laborais axeitadas non só constitúe unha cuestión ética, senón tamén unha estratexia intelixente para reter as persoas clave da organización e construír un equipo comprometido, motivado e produtivo.

A xestión da diversidade

A xestión da diversidade implica recoñecer, valorar e aproveitar as diferenzas individuais existentes na organización. A pesar da súa complexidade, a diversidade pode constituír unha importante fonte de innovación e creatividade. A xestión da diversidade e unha adecuada política de xestión do talento son fundamentais para as organizacións por diversas razóns que repercuten positivamente no seu rendemento, na súa cultura organizativa e na súa sostenibilidade. Entre elas destacan as seguintes:

Innovación e creatividade

A diversidade nos equipos de traballo achega diferentes perspectivas, experiencias e competencias. Esta pluralidade favorece a innovación e a creatividade, xa que a existencia de distintos puntos de vista pode dar lugar a solucións máis orixinais e eficaces.

Adaptación a un mercado globalizado

Nun mundo cada vez máis globalizado, a xestión da diversidade permite ás organizacións adaptarse mellor aos mercados internacionais. A comprensión de diferentes culturas e perspectivas facilita a entrada e o éxito en contornos diversos.

Mellora do rendemento organizativo

A diversidade pode mellorar o rendemento da organización ao crear un ambiente no que as persoas traballadoras se sintan valoradas, incluídas e motivadas. Isto pode traducirse nun incremento da produtividade e da eficiencia.

Atracción de talento

As organizacións que valoran e xestionan adecuadamente a diversidade resultan máis atractivas para profesionais con perfís diversos. A captación e retención de persoas con distintas competencias e traxectorias contribúe á creación de equipos máis sólidos e competitivos.

Mellora da imaxe da organización

As organizacións percibidas como inclusivas e respectuosas coa diversidade proxectan unha imaxe positiva tanto na sociedade como no mercado laboral. Isto repercute favorablemente na súa reputación e fortalece a confianza e fidelidade de clientes, persoas usuarias e persoal.

Política de xestión do talento

Identificación e desenvolvemento do talento

Unha política eficaz de xestión do talento permite identificar as persoas empregadas con maiores competencias e potencial, favorecendo o seu desenvolvemento e crecemento dentro da organización. Deste xeito, garántese o máximo aproveitamento do talento interno.

Retención do persoal clave

A xestión do talento céntrase tamén na retención das persoas clave para a organización. Ofrecer oportunidades de desenvolvemento profesional, recoñecemento e condicións laborais adecuadas contribúe a conservar aquelas persoas cuxas competencias resultan estratéxicas para o éxito da entidade.

Planificación da sucesión

A planificación da sucesión é esencial para garantir a continuidade e o éxito da organización a longo prazo. A identificación e o desenvolvemento de futuras persoas líderes dentro da entidade permiten asegurar unha transición ordenada e eficaz nos momentos de cambio.

Adaptabilidade organizativa

A xestión do talento permite ás organizacións adaptarse aos cambios internos e externos. Ao dispoñer dun conxunto de persoas con talento diverso e cualificado, a organización está mellor preparada para afrontar os desafíos e aproveitar as oportunidades emerxentes.

Cultura organizativa positiva

Unha política sólida de xestión do talento contribúe a crear unha cultura organizativa positiva. As persoas traballadoras séntense valoradas e apoiadas, o que mellora a motivación, o clima laboral e a cohesión do equipo.

En resumo, a xestión da diversidade e a xestión do talento non só constitúen prácticas éticas, senón que tamén representan estratexias fundamentais para garantir o éxito das organizacións a longo prazo, favorecendo a innovación, a capacidade de adaptación e a retención do talento clave.

A igualdade de xénero

Aínda que se produciron avances importantes, continúan existindo desafíos para as mulleres no ámbito laboral, como o coñecido *teito de cristal*. As organizacións sociais tamén afrontan esta problemática, cunha representación desigual das mulleres nos postos directivos. A igualdade de xénero nas organizacións é fundamental por diversas razóns que afectan non só á ética e á xustiza, senón tamén ao rendemento e á sostenibilidade das entidades. Entre as máis destacadas atópanse as seguintes:

- ❖ Xustiza e dereitos humanos

Promoción da igualdade

A igualdade de xénero é un principio fundamental de xustiza e de dereitos humanos. Todas as persoas, con independencia do seu xénero, deben gozar das mesmas oportunidades e recibir un trato igualitario no ámbito laboral.

❖ Mellora do rendemento organizativo

Diversidade de pensamento

A presenza de mulleres en todos os niveis da organización achega diversidade de perspectivas e formas de pensar. A diversidade de xénero favorece a creatividade, a innovación e unha toma de decisións máis eficaz.

Atracción e retención do talento

As organizacións que promoven a igualdade de xénero resultan máis atractivas para captar talento diverso. A capacidade para atraer e reter profesionais cualificados fortalécese ao crear un contorno laboral inclusivo e equitativo.

❖ Responsabilidade social e reputación

Compromiso social

A igualdade de xénero constitúe un compoñente esencial da responsabilidade social corporativa. As organizacións comprometidas coa igualdade demostran o seu compromiso con valores éticos e contribúen ao benestar da sociedade.

Imaxe de marca

As organizacións que desenvolven políticas favorables á igualdade de xénero fortalecen a súa imaxe de marca. As persoas consumidoras e a sociedade en xeral valoran e apoian as entidades socialmente responsables.

❖ Impacto económico e desenvolvemento sostible

Desenvolvemento económico

A igualdade de xénero contribúe ao desenvolvemento económico sostible. Garantir ás mulleres un acceso en igualdade de condicións ás oportunidades laborais favorece o crecemento económico e reduce a fenda salarial e de ingresos.

Cumprimento dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS)

A igualdade de xénero está directamente relacionada cos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS) das Nacións Unidas. Promover a igualdade de xénero contribúe aos esforzos globais para acadar un desenvolvemento máis sostible.

Prevención da discriminación e dos litixios

Fomentar a igualdade de xénero contribúe a evitar a discriminación por razón de xénero no lugar de traballo, reducindo así o risco de conflitos xudiciais e de incumprimentos legais.

Ética empresarial

A promoción da igualdade de xénero reflicte unha sólida ética empresarial e evidencia o compromiso da organización cos valores fundamentais de igualdade, respecto e non discriminación.

En resumo, a igualdade de xénero nas organizacións é esencial para garantir un contorno laboral xusto, ético e sostible. Ademais de responder aos principios fundamentais dos dereitos humanos, achega importantes beneficios para o rendemento organizativo, a reputación das entidades e a consecución dun desenvolvemento sostible.

Fomento da sostibilidade social no CEEIS

A continuación, preséntanse algunhas cuestións clave que poderíamos formular para impulsar a sostenibilidade social nas nosas organizacións:

- **Inclusión laboral:** Como garante a organización a inclusión laboral das persoas con discapacidade ou doutras persoas que atopan barreiras para acceder ao emprego?
- **Desenvolvemento profesional e persoal:** Que iniciativas pon en marcha a organización para favorecer o desenvolvemento profesional e persoal do seu persoal, especialmente das persoas que se atopan en situación de vulnerabilidade?
- **Igualdade de xénero e diversidade:** Como promove a organización a igualdade de xénero e a diversidade entre o seu persoal e nos postos de responsabilidade e liderado?
- **Impacto na comunidade:** Cal é o impacto directo da organización na comunidade local? Como implica á comunidade nas súas actividades?
- **Colaboración con outras organizacións:** Colabora a organización con outras entidades do terceiro sector, empresas e administracións públicas para maximizar o seu impacto social?
- **Cumprimento dos dereitos laborais:** Como garante a organización o cumprimento dos dereitos laborais das persoas traballadoras?
- **Transparencia e rendición de contas:** Actúa a organización con transparencia nas súas prácticas e procesos? Como rende contas ante as súas partes interesadas?

- **Innovación social:** Procura a organización, de maneira continua, novas formas de afrontar os desafíos sociais e mellorar o seu impacto?
- **Acceso a recursos e formación:** Como facilita a organización o acceso a recursos e accións formativas para mellorar as competencias e a empregabilidade das persoas beneficiarias?
- **Sostenibilidade financeira:** Como xestiona a organización a súa sostenibilidade financeira para garantir a continuidade das súas actividades sociais a longo prazo?
- **Participación das persoas beneficiarias:** Implica a organización ás persoas beneficiarias na toma de decisións e no deseño dos seus programas?
- **Adaptación aos cambios sociais:** Como se adapta a organización aos cambios nas necesidades sociais e laborais da comunidade á que se dirixe?

Estas cuestións permiten avaliar diferentes dimensións da sostenibilidade social e poden servir de guía ás organizacións do terceiro sector e aos centros especiais de emprego para avanzar cara a prácticas máis inclusivas, equitativas e socialmente sostibles.

Capítulo 5

Axentes do Cambio

Axentes do Cambio

No contexto dos CEEIS un **Axente de Cambio para a Sostenibilidade** é unha persoa ou un departamento clave que lidera e coordina a adaptación e a implantación dos Obxectivos de Desenvolvemento Sostible (ODS). Esta figura é responsable de impulsar o proceso de sostenibilidade, facer o seguimento do avance nos obxectivos prioritarios establecidos e adaptar as estratexias sempre que sexa necesario para acadar as metas propostas.

Dentro dun CEEIS o Axente de Cambio para a Sostenibilidade debería ser, preferentemente, unha persoa con funcións de liderado ou con acceso directo á dirección executiva, como a Presidencia ou a Xerencia. Isto garante a capacidade de influír e integrar as distintas áreas da organización na implantación dos ODS.

Tarefas que deben desenvolver os CEEIS

Avaliar se xa existe un departamento ou unha persoa responsable destas funcións.

- No caso de existir, revisar as súas capacidades actuais e determinar se precisa reforzos adicionais, como máis persoal ou formación específica.
- Se non existe esta área, resulta esencial creala, garantindo que conte cun sólido respaldo institucional e político que legitime o proceso de localización e implantación dos ODS.
- Fomentar a colaboración e o intercambio de información co resto das áreas da organización, designando persoas responsables en cada unha delas para coordinarse co equipo da Axenda 2030.

Funcións do Axente de Cambio nos CEEIS

Funcións de liderado

- Promover e explicar o grao de desenvolvemento e execución dos ODS na estratexia do CEEIS.
- Difundir as metas globais, estatais e autonómicas dos ODS, así como a súa aplicación ao ámbito do CEEIS.
- Constituír e liderar un equipo responsable da implantación dos ODS.
- Supervisar a análise da entidade para identificar os principais retos e desafíos.
- Dirixir a selección dos obxectivos, establecer metas e indicadores propios e deseñar as políticas correspondentes.
- Xestionar a elaboración do Plan de Cambio para a Sostenibilidade e supervisar a súa execución, seguimento e avaliación.
- Informar sobre o progreso do proceso e das distintas fases da súa implantación.

Funcións técnicas

- Identificar os programas, proxectos, procesos, servizos e áreas da entidade relacionados cos ODS.
- Organizar a dinámica de traballo, incluíndo reunións, informes e mecanismos de coordinación.
- Coordinar o diagnóstico da entidade.
- Elaborar propostas técnicas para priorizar os obxectivos e as metas dos ODS.
- Diseñar estratexias para o seguimento e a avaliación do cumprimento dos ODS.
- Implantar un plan de comunicación que acompañe o proceso de implementación.
- Crear espazos de colaboración con diferentes axentes do ámbito de actuación do CEEIS ou da organización de acción social.

Fase 1: Sentando as Bases

A proximidade dos CEEIS á comunidade sitúaa nunha posición privilexiada para impulsar a implicación na localización da Axenda 2030. Isto inclúe:

1.1. Proceso de comunicación

Establecer unha comunicación eficaz sobre os ODS e a súa relevancia.

- Emitir un compromiso formal por parte da organización, involucrando a diferentes axentes e garantindo a continuidade do proxecto máis alá dos ciclos administrativos.
- Reflexionar internamente, posiblemente a través dun grupo de traballo, sobre como os ODS poden optimizar a planificación e a cultura organizativa, así como mellorar os servizos desde unha perspectiva integral.

1.2. Proceso de participación, diálogo e alianzas

Fomentar a participación e crear alianzas estratéxicas.

- Implementar programas de formación sobre a Axenda 2030 e os ODS accesibles a todo o persoal.
- Integrarse en redes relacionadas cos ODS para compartir recursos e experiencias.

1.3. Proceso de fortalecemento de capacidades dos axentes

Desenvolver habilidades e coñecementos nos axentes implicados.

- Crear un equipo mixto de persoas con funcións de liderado e persoal técnico para guiar o despregamento dos ODS nos servizos, procesos e proxectos.
- Comunicar os avances e actividades relacionadas cos ODS á comunidade a través de diferentes medios.

Fase 2: Diagnóstico do CEEIS

Esta fase é fundamental para establecer as bases dunha estratexia eficaz e orientada cara á sostenibilidade, permitíndonos identificar lagoas e áreas de mellora. Ao final desta etapa, estaremos mellor preparados para desenvolver intervencións significativas e aliñadas cos ODS, garantindo que os nosos esforzos teñan un impacto real e duradeiro nas nosas comunidades.

2.1. Análise do contexto

- Examinar documentos de planificación estratéxica existentes e outras fontes de información relevantes para acadar unha comprensión integral do contorno.
- Avaliar a necesidade de actualización destes documentos e identificar áreas nas que falta información.
- Coordinar con diferentes departamentos para recompilar e organizar información pertinente. Se é necesario, colaborar con entidades gobernamentais autonómicas ou estatais.
- Consultar estatísticas dispoñibles a nivel provincial ou nacional para obter datos concretos.
- Traballar co departamento de estatística, se está dispoñible, para unha mellor comprensión dos datos.
- Analizar como a Axenda 2030 pode contribuír ao desenvolvemento local e abordar problemáticas específicas, incluíndo as necesidades de grupos vulnerables.
- Determinar a importancia de recoller e analizar información cualitativa a través de entrevistas e actividades participativas.
- Elaborar un diagnóstico conciso que facilite a toma de decisións para a implantación dos ODS.
- Validar o diagnóstico mediante obradoiros internos e con outros axentes clave.

2.2. Mapeo de grupos de interese respecto aos ODS

- Identificar os axentes clave da comunidade e as súas características, incluíndo a súa misión, disposición para colaborar e capacidade de contribuír á implantación dos ODS.
- Avaliar as relacións entre estes axentes, elemento clave para fomentar alianzas e enfoques colaborativos.

Este mapeo debe reflectir a diversidade e complexidade do contorno social e político, e servir para crear espazos de diálogo e intercambio, fundamentais nos procesos participativos da Axenda 2030.

2.3. Análise de capacidades

- Realizar unha autoavaliación empregando ferramentas específicas deseñadas para este propósito.
- Organizar un obradoiro para debater os resultados da autoavaliación con representantes e persoal de distintos departamentos, incluíndo Recursos Humanos.
- Desenvolver un programa de formación, tanto en liña como presencial, para o persoal técnico e o equipo directivo.
- Identificar e promover o uso de recursos útiles como guías e estudos.
- Realizar reunións con outras entidades, como redes de ONG ou asociacións empresariais, para avaliar as súas capacidades e organizar actividades formativas colaborativas.

2.4. Análise de políticas e recursos locais

- Revisar os instrumentos de planificación estratéxica actuais e decidir a mellor forma de integrar os ODS.
- A participación do grupo de traballo e o apoio político son esenciais.
- Incluir áreas responsables de cuestións transversais como os dereitos humanos e a igualdade de xénero.
- Relacionar os eixes de xestión da organización cos ODS e as súas metas.
- Determinar que políticas e accións locais contribúen aos ODS.
- Avaliar os recursos financeiros, materiais e humanos dispoñibles.
- Analizar os plans existentes e os recursos actuais para identificar necesidades.
- Buscar sinerxías dentro da organización e con outros axentes.
- Realizar reunións de socialización e validación con todos os departamentos implicados.

2.5. Identificación de lagoas e desafíos

- Partir das conclusións do diagnóstico inicial que reflecte a situación actual.
- A partir da análise previa de políticas e recursos, identificar áreas nas que os ODS non están sendo abordados de maneira efectiva ou están desatendidos.
- Validar estes achados cos grupos de traballo e, no caso de que sexan internos, compartir estas conclusións nun obradoiro con todos os axentes implicados para obter un contraste máis amplo.

Fase 3: Definición do Plan de Cambio para a Sostenibilidade

Para a definición do **Plan de Cambio para a Sostenibilidade** é necesario establecer mecanismos de gobernanza para a toma de decisións, presentar un diagnóstico detallado, priorizar os ODS e as metas globais, e definir metas e indicadores específicos. Así mesmo, débese traballar na definición de políticas e accións, identificar e asegurar os recursos necesarios, promover a colaboración e o intercambio de coñecementos a través de redes de traballo, e revisar os aspectos transversais para garantir unha implantación integral e eficaz dos ODS.

3.1. Mecanismo de gobernanza: establecemento de estruturas e procesos para a toma de decisións

- Crear un grupo de mellora liderado por persoas clave da organización, responsables de guiar a implantación dos ODS.
- Establecer procedementos claros para a toma de decisións estratéxicas, garantindo que estes procesos sexan transparentes e participativos.

3.2. Presentación do diagnóstico

- Organizar e resumir os achados clave da fase de diagnóstico, incluíndo as recomendacións principais para a elaboración e implantación do Plan de ODS.
- Verificar e validar o informe cos grupos de traballo correspondentes. Se os grupos son internos, presentar e contrastar os resultados nun obradoiro con todos os axentes relevantes.
- Compartir o informe e as súas conclusións mediante comunicados, redes sociais e outros canles de comunicación para garantir unha ampla difusión.

3.3. Priorización dos ODS e das metas globais

- Convocar un equipo multidisciplinar de mellora, incluíndo persoas responsables de áreas transversais e unidades de planificación.
- Implicar activamente representantes políticos e institucionais na análise e na toma de decisións sobre os ODS e as metas a priorizar, garantindo un enfoque integral.
- Revisar o informe de diagnóstico para identificar a relación entre os eixes de xestión da organización e a súa aliñación cos ODS e as súas metas específicas. A selección dos ODS prioritarios debe basearse nos principais desafíos a nivel local, podendo cada área de xestión estar vinculada a un ou varios ODS. Segundo a análise de prioridades e capacidades, axustaranse os ODS e/ou metas seleccionadas.

3.4. Determinación de metas específicas e indicadores

- Tratar esta cuestión nas reunións de todos os grupos de traballo e áreas relevantes, incluíndo as responsables de aspectos transversais e unidades de seguimento.
- A partir dos ODS priorizados, identificar metas realistas a nivel local que reflictan a contribución efectiva aos ODS.
- Asegurar que as metas locais sexan específicas, medibles e ambiciosas, mantendo unha visión integral e considerando a viabilidade no contexto local.

3.5. Definición de políticas e accións

- Organizar reunións con todos os grupos de traballo e áreas relevantes.
- Incluír representantes políticos e institucionais na análise e na toma de decisións sobre as políticas e accións que se van implementar.
- Basearse no Informe Diagnóstico para abordar lagoas, desafíos e capacidades.
- Revisar e adaptar plans e proxectos existentes aos ODS.
- Definir políticas e accións adicionais necesarias para acadar as metas e afrontar os desafíos identificados.
- Considerar a necesidade de programas de formación e avaliar os recursos dispoñibles.
- Coordinar coas áreas de cuestións transversais para garantir a aliñación e a integración de enfoques de dereitos, xénero, equidade e sostenibilidade.
- Explorar sinerxías con políticas e programas rexionais ou nacionais.

3.6. Mecanismo de mobilización de recursos: identificación e aseguramento dos recursos necesarios

- Aproveitar as oportunidades que ofrece a implantación dos ODS para atraer investimentos tanto públicos como privados en plans e proxectos relacionados.
- Vincular a mobilización de recursos coa reestruturación do modelo produtivo e cun liderado comunitario sólido.
- Asegurar que o investimento privado apoie o ben común e promova un enfoque de impacto social.
- Crear un compromiso comunitario con proxectos a longo prazo que garanta estabilidade e previsibilidade.
- Desenvolver capacidades nos axentes implicados para aumentar a eficiencia e o impacto das iniciativas relacionadas cos ODS.
- Aliñar estratexias a longo prazo para xerar confianza e atraer investimentos.

- Integrar innovación, tecnoloxía e datos para modelizar e proxectar resultados e impactos, atraendo investimentos cara aos plans e proxectos vinculados aos ODS.

3.7. Mecanismo de traballo en rede: promoción da colaboración e do intercambio de coñecemento

- Crear espazos que fomenten o consenso, o diálogo e a co-creación no deseño de estratexias e plans a medio e longo prazo relacionados cos ODS.
- Garantir que as políticas sexan coherentes cos ODS definidos, compartindo avances e colaboracións con todos os grupos de interese.
- Manter unha comunicación fluída con entidades aliadas e institucións para asegurar que os instrumentos de coordinación e traballo en rede estean aliñados cos ODS.

3.8. Revisión de aspectos transversais

- Garantir que as persoas responsables dos temas transversais estean implicadas activamente desde o inicio, achegando a súa perspectiva no diagnóstico e en todo o proceso.
- Formar e sensibilizar todo o persoal sobre como integrar estes enfoques nas súas actividades diarias, incluíndo accións formativas específicas e a súa incorporación noutros cursos ou obradoiros.
- Revisar de forma sistemática que os aspectos transversais se inclúan adecuadamente en cada etapa e documento elaborado ao longo do proceso.

Fase 4: Implementación e Seguemento

Esta etapa é esencial para medir o éxito e o impacto das nosas intervencións, mediante as seguintes tarefas:

4.1. Implementación

- Manter o equipo de traballo activo e comprometido ao longo de toda a fase de implantación.
- Fomentar unha coordinación eficaz entre os diferentes departamentos e servizos para garantir unha implantación integral dos proxectos e programas.
- Integrar os aspectos transversais como o xénero, a inclusión e a sustentabilidade en todos os programas desde a súa formulación.
- Establecer plataformas de colaboración entre os distintos niveis do CEEIS ou da organización de acción social cando existan áreas de traballo coincidentes ou compartidas.

4.2. Seguimento e avaliación

- Diseñar un sistema de monitorización para avaliar o progreso e o cumprimento das actividades e das metas.
- Seleccionar indicadores que reflictan tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, garantindo a dispoñibilidade dos datos.
- Asociar cada indicador ás súas fontes e á súa frecuencia de actualización, empregando diversas fontes como rexistros administrativos, enquisas e datos estatísticos.
- Cada departamento ou servizo implicado na implantación deberá recoller e compartir os datos relevantes.
- Realizar a validación dos informes de seguimento con todos os axentes implicados e difundir amplamente os resultados.

Grazas por utilizar esta guía. Agardamos que fose de utilidade.

Se precisas máis información ou tes algunha dúbida, non dubides en poñerte en contacto con CEGASAL:

cegasal.com

info@cegasal.com

673042029/647861119



