



Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS

Unidos por los ODS



El aporte de nuestras empresas

Una alianza de:



Pacto Global
Red Colombia

Fundación
**Bolívar
Davivienda**

60 años
Fundación corona

 **Cámara
de Comercio
de Bogotá**

Medición 2020 y 2021

del aporte de las empresas
al logro de los ODS



Una alianza de:



Fundación
Bolívar
Davivienda



Cámara de Comercio de Bogotá

Ricardo Nates Escallón
Presidente Ejecutivo (e)

Ana María Fergusson Talero
Vicepresidenta de Articulación Público-Privada

José María Balcazar Castillo
Director de Sostenibilidad, Derechos Humanos
y Empresa

Daniel Ibarra Andrade
Coordinador de Sostenibilidad

Erick Osorio Chimá
Profesional Sénior de Sostenibilidad

Fundación Bolívar Davivienda

Fernando Cortés McAllister
Director Ejecutivo

Nathalia Pinilla Rodríguez
Directora de Inteligencia de Negocio y Gestión
del Conocimiento

Nidia Yulieth Sierra Quiroga
Consultora

Fundación Corona

Daniel Uribe Parra
Director Ejecutivo

Manuela Giraldo Jaramillo
Coordinadora territorial - Gerencia de Participación
Ciudadana

Pacto Global Red Colombia

Mauricio López González
Director Ejecutivo

Natalia Ardila Rizo
Coordinadora Asuntos Ambientales, Gestión del
Conocimiento, Reportes y Punto Focal

Bibian Ximena García Martín
Coordinadora de las iniciativas de Moda Sostenible,
Mandato por el Agua, Caring for Climate y Agricultura y
Alimentación

Secretaría Técnica de la Alianza

Mauricio López González
Director

Juan Pablo Mosquera Fernández
Director Técnico

Equipo de apoyo y comunicaciones

Myriam Lucia Cardona Sánchez
Consultora

Sara Juliana Rodríguez Bayona
Community Manager

Juan Manuel Reyes D'Arco
Webmaster

Yesenia Salazar Serrato
Consultora

Diseño y Diagramación
María Cristina Garzón P.

Corrección de Estilo
Diego Losada Laguado

Unidos por los ODS: El aporte de nuestras empresas

Edición No. 3

Septiembre de 2023

Bogotá, Colombia

Periodicidad: Anual

Editor: Corporación Red Local del Pacto Global en
Colombia

ISSN: 2981-5754

Las ilustraciones, fotografías, tipografía y demás elementos de identidad gráfica que se encuentran en el presente informe, son de uso exclusivo de la Cámara de Comercio de Bogotá y cumple con los parámetros exigidos en su Manual Uso e Identidad de Marca, y este ha sido autorizado para su inclusión en el presente documento. Por lo tanto, no se encuentra permitida su reproducción o transmisión a través de cualquier sistema de almacenamiento de datos, sin previa autorización escrita.

Derechos reservados 2023 Alianza Unidos por los ODS.

Visítenos en: www.unidosporlosods.org



Contenido

Resumen Ejecutivo	7
Presentación	12
Introducción	13
1 Metodología y caracterización de las empresas	16
2 Personas	22
2.1 Acciones de sostenibilidad	26
2.2 Afiliación a sistemas de protección social	31
2.3 Igualdad de género	32
2.4 ¿Cómo pueden aportar las empresas?	37
3 Prosperidad	39
3.1 Políticas de eficiencia energética	43
3.2 Adopción de energía renovable	46
3.3 Valor económico generado	49
3.4 Derechos laborales y trabajo decente	50
3.5 Inclusión laboral y reducción de desigualdades	57
3.6 Proveedores locales	59
3.7 ¿Cómo pueden aportar las empresas?	60
4 Planeta	62
4.1 Políticas de cuidado del medioambiente	66
4.2 Políticas formales en temas específicos	73
4.3 Cambio climático	76
4.4 Gestión del agua	77
4.5 Método de eliminación de residuos sólidos	79
4.6 Programas de transporte dirigidos a empleados	79
4.7 ¿Cómo pueden aportar las empresas?	80
5 Paz	83
5.1 Respeto a los Derechos Humanos	85
5.2 Anticorrupción	92
5.3 ¿Cómo pueden aportar las empresas?	99
6 Pacto	100
6.1 Participación en alianzas para el logro de los objetivos	102
6.2 ¿Cómo pueden aportar las empresas?	106
7 Empresas y niñez	107
7.1 Vínculo con los ODS	109
7.2 Principales hallazgos	110
8 Conclusiones	113
9 Algunas de las empresas participantes	120
Anexo 1: Fin de la pobreza	123
Anexo 2: Hambre cero	125
Anexo 3: Salud y bienestar	127
Anexo 4: Educación de calidad	130
Anexo 5: Igualdad de género	132
Anexo 6: Agua limpia y saneamiento	134
Anexo 7: Energía asequible y no contaminante	136
Anexo 8: Trabajo decente y crecimiento económico	137
Anexo 9: Industria, innovación e infraestructura	140
Anexo 10: Reducción de las desigualdades	142
Anexo 11: Ciudades y comunidades sostenibles	144
Anexo 12: Producción y consumo responsables	146
Anexo 13: Acción por el clima	148
Anexo 14: Vida submarina	149
Anexo 15: Vida de ecosistemas terrestres	151
Anexo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	153
Anexo 17: Alianzas para lograr los objetivos	155



Figura 1.	Clasificación de las empresas (%) según tamaño	19
Figura 2.	Clasificación de las empresas (%) según sector	20
Figura 3.	Clasificación de las empresas (%) según naturaleza de la propiedad	21
Figura 4.	Clasificación de las empresas (%) según principal lugar de operación	21
Figura 5.	Empresas (%) con acciones sostenibles según tamaño	27
Figura 6.	Empresas (%) con acciones sostenibles según sector	27
Figura 7.	Porcentaje afiliación a seguridad social	31
Figura 8.	Porcentaje afiliación a seguridad social según tamaño de empresa	32
Figura 9.	Porcentaje de mujeres empleadas según tamaño de empresa	33
Figura 10.	Porcentaje de mujeres empleadas según sector de la empresa	33
Figura 11.	Porcentaje de mujeres en el máximo órgano de gobierno según tamaño de empresa	34
Figura 12.	Porcentaje de mujeres en el máximo órgano de gobierno según sector de la empresa	35
Figura 13.	Porcentaje de mujeres en cargos directivos según tamaño de empresa	35
Figura 14.	Porcentaje de mujeres en cargos directivos según sector de la empresa	36
Figura 15.	Ratio salarial hombre vs. mujeres (hombres = 100)	37
Figura 16.	Uso adecuado y aumento eficiencia energética: existencia de política (%)	44
Figura 17.	Uso adecuado y aumento eficiencia energética: acciones realizadas (%)	45
Figura 18.	Proporción promedio de la energía consumida según fuente (%)	48
Figura 19.	Fuente de la energía consumida por las empresas (%)	48
Figura 20.	Distribución del valor económico generado (%)	49
Figura 21.	Derechos laborales y trabajo decente: existencia política (%)	51
Figura 22.	Derechos laborales y trabajo decente: existencia de cláusulas en los contratos (%)	52
Figura 23.	Derechos laborales y trabajo decente: proceso de debida diligencia (%)	53
Figura 24.	Derechos laborales y trabajo decente: canal para recibir reclamaciones (%)	53
Figura 25.	Derechos laborales y trabajo decente: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)	54
Figura 26.	Derechos laborales y trabajo decente: capacitaciones a los grupos de interés (%)	55
Figura 27.	Derechos laborales y trabajo decente: periodicidad de las capacitaciones (%)	56
Figura 28.	Derechos laborales y trabajo decente: evaluaciones de seguimiento a las capacitaciones (%)	56
Figura 29.	Inclusión laboral: existencia de políticas a poblaciones específicas (%)	57
Figura 30.	Proveedores locales: porcentaje del presupuesto de compras	59
Figura 31.	Cuidado del medioambiente: existencia de política (%)	67
Figura 32.	Cuidado del medioambiente: existencia de cláusulas en los contratos (%)	68
Figura 33.	Cuidado del medioambiente: proceso de debida diligencia (%)	68
Figura 34.	Cuidado del medioambiente: canal para recibir reclamaciones (%)	69
Figura 35.	Cuidado del medioambiente: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)	70
Figura 36.	Cuidado del medioambiente: capacitaciones a los grupos de interés (%)	71
Figura 37.	Cuidado del medioambiente: periodicidad de las capacitaciones (%)	71
Figura 38.	Cuidado del medioambiente: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)	72
Figura 39.	Impactos ambientales: acciones realizadas (%)	73
Figura 40.	Temáticas ambientales: existencia de políticas formales (%)	74
Figura 41.	Agua: fuente de extracción (%)	77
Figura 42.	Agua: porcentaje de agua tratada en vertimientos diferentes al alcantarillado (%)	78
Figura 43.	Residuos: método de eliminación (%)	79
Figura 44.	Respeto a los Derechos Humanos: existencia de política (%)	86
Figura 45.	Respeto a los Derechos Humanos: existencia de cláusulas en los contratos (%)	87
Figura 46.	Respeto a los Derechos Humanos: proceso de debida diligencia (%)	88
Figura 47.	Respeto a los Derechos Humanos: canal para recibir reclamaciones (%)	89
Figura 48.	Respeto a los Derechos Humanos: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)	89
Figura 49.	Respeto a los Derechos Humanos: capacitaciones a los grupos de interés (%)	90
Figura 50.	Respeto a los Derechos Humanos: periodicidad de las capacitaciones (%)	91
Figura 51.	Respeto a los Derechos Humanos: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)	92
Figura 52.	Anticorrupción y no soborno: existencia de política (%)	93
Figura 53.	Anticorrupción y no soborno: existencia de cláusulas en los contratos (%)	94
Figura 54.	Anticorrupción y no soborno: proceso de debida diligencia (%)	95
Figura 55.	Anticorrupción y no soborno: canal para recibir reclamaciones (%)	96
Figura 56.	Anticorrupción y no soborno: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)	96
Figura 57.	Anticorrupción y no soborno: capacitaciones a los grupos de interés (%)	97
Figura 58.	Anticorrupción y no soborno: periodicidad de las capacitaciones (%)	98
Figura 59.	Anticorrupción y no soborno: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)	99
Figura 60.	Alianzas para promover ODS: porcentaje de empresas que participan	103
Figura 61.	Alianzas para promover ODS: tipo de actores (%)	104

Resumen ejecutivo



Las empresas desempeñan un papel clave en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la sostenibilidad para que el mañana sea posible. La Alianza Unidos por los ODS, creada por la Cámara de Comercio de Bogotá, la Fundación Bolívar Davivienda, la Fundación Corona y la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, promueve la inclusión de la sostenibilidad en las empresas y mide sus aportes a los ODS.

Los ODS son un conjunto de 17 objetivos y 169 metas aprobados en el 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, **para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de las personas en todo el mundo.** Estos objetivos abarcan aspectos económicos, sociales y ambientales, y requieren la participación activa de toda la sociedad para lograr alcanzarlos.

Este documento presenta los aportes empresariales evaluados por medio de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS. **La medición, mediante autorreporte, recopiló información para el 2020 de 162 empresas y para el 2021 de 109 empresas, la cual se registró en una plataforma virtual propia para tal propósito.** Además, se revisaron 254 informes de sostenibilidad de empresas para diseñar el instrumento de recolección de información, contextualizar, validar y complementar la información reportada. Los resultados muestran cómo el sector empresarial está contribuyendo a la sostenibilidad, pero también revelan la necesidad de mayor estandarización de la información y de acciones más rápidas para lograr un entorno sostenible.

El informe se divide en diez secciones, que incluyen la metodología, los resultados de la medición y las conclusiones del ejercicio. Se destaca la importancia de que las empresas evalúen su impacto,

establezcan metas ambiciosas y comuniquen de manera transparente sus resultados para avanzar hacia el desarrollo sostenible.

La plataforma de autorreporte presentó desafíos en la revisión de calidad de la información, debido a discrepancias en las unidades reportadas, y no notificadas, falta de dígitos en los valores reportados y errores en las unidades utilizadas para algunos indicadores. Si bien se hizo un gran esfuerzo por aumentar la calidad de la información, hubo que descartar varios indicadores, así como buscar información secundaria para validar varios de los datos reportados. Aunque se llevaron a cabo revisiones y correcciones exhaustivas, siempre existe la posibilidad de que algún dato no identificado no haya sido corregido.

A continuación, se mencionan los principales hallazgos del estudio.

El mensaje de la sostenibilidad llega principalmente a las empresas de mayor tamaño que, aunque tienen el potencial de producir los mayores impactos en su entorno, son la minoría de las empresas del país. **Aunque son las empresas de mayor tamaño las que cuentan con más recursos financieros y técnicos para incorporar la sostenibilidad a su ADN empresarial, son variadas las acciones en pro de la sostenibilidad que pueden adelantar las empresas de todos los tamaños.** No obstante, al observar la participación en mediciones de sostenibilidad o la elaboración de informes, son las empresas grandes con múltiples grupos de interés las que se involucran de manera más significativa con la sostenibilidad. La importante presencia de microempresas en la medición realizada posiblemente se debió a los mecanismos de invitación empleados.

El sector servicios fue el más representativo en ambos años, seguido por el sector secundario y el

Resumen ejecutivo

primario. La mayoría de las empresas participantes son de naturaleza privada y estaban ubicadas principalmente en Bogotá-Cundinamarca. **La mayoría de las empresas reconocen la importancia de transmitir sus avances y retos en sostenibilidad mediante informes de sostenibilidad para sus grupos de interés.** El 60% de las empresas presentaron informes en el 2021 y en el 19% estaban en su proceso de realización.

Se evaluaron los aportes empresariales a los ODS 1 a 4, principalmente mediante las acciones sociales sostenibles que adelantan. **Se observa un aumento en el número de empresas con programas sociales, tanto en el 2020 (76,9%) como en el 2021 (88,1%).** Las grandes empresas (97,9%) y las microempresas (81,8%) son las que cuentan con el mayor porcentaje de acciones sociales sostenibles. Estas últimas son en su mayoría empresas BIC, dados los mecanismos de invitación empleados en la medición. Por sectores, no se aprecian grandes diferencias en el porcentaje de empresas con acciones sociales sostenibles, por lo que su realización parece estar más condicionada al tamaño de empresa que a su sector.

El número de beneficiarios por billón de pesos en ingresos operacionales aumentó en el 2021. Mientras que, en el 2020, las empresas registradas reportaron 52.059 beneficiarios por cada billón de pesos en ingresos operacionales; en el 2021 esta cifra aumentó a 60.836 beneficiarios. En el agregado evaluado, en el 2020, las empresas apoyaron a más de 8.800.000 personas y, en el 2021, a más de 6.600.000 personas. **Las empresas principalmente se enfocaron en iniciativas que buscaban mejorar las condiciones de vida de la población (76,2%), crear competencias para el empleo y el emprendimiento (63,4%) y aumentar el acceso a formación técnica, profesional o superior (52,4%).** Así mismo, se observó un aumento en el número de empresas que efectivamente median a sus beneficiarios, lo que indica una mayor estructuración de los programas durante estos dos años de pandemia.

En cuanto a igualdad de género, se encuentra que la mayoría de los empleados registrados son mujeres (53,1%), especialmente en microempresas (57,9%) y

en el sector de servicios (55,8%); además, el **75,8% de las empresas cuentan con políticas de inclusión laboral dirigidas a mujeres.** Sin embargo, las mujeres tienen tasas ligeramente inferiores de afiliación a los sistemas de protección social en comparación con los hombres, lo que aumenta su nivel de vulnerabilidad ante choques externos; están subrepresentadas en el máximo órgano de gobierno y cargos directivos (solo cerca de un tercio de sus miembros son mujeres); y, en promedio, perciben salarios inferiores a los de los hombres, llegando a devengar en el 2021 aproximadamente el 90% de lo que un hombre gana en todos los niveles organizacionales.

Respecto a las políticas de uso adecuado y eficiencia energética, entre el 2020 y 2021 se observa un aumento significativo en el número de empresas que las han integrado como parte de una política más general (63,5% a 70,8%, respectivamente), lo que indica una mayor conciencia sobre su importancia. Además, en el 2021, el 12,3% de las empresas la tenían como una política independiente.

En cuanto a la adopción de energías renovables, se destaca que, promediando la fuente para todas las empresas, el 69% de la energía consumida proviene de fuentes renovables, ya sean convencionales (como hidroeléctricas) y no convencionales (como energía geotérmica, eólica, solar, biomasa, entre otras). Sin embargo, según la energía total consumida, solo el 40% proviene de fuentes renovables. La diferencia entre los dos datos reportados se explica así: si bien hay varias empresas que hacen importantes esfuerzos para consumir energía renovable, las que más energía consumen lo hacen con energía de fuentes no renovables, lo que aún indica una fuerte dependencia de los combustibles fósiles y otras fuentes no sostenibles. **Es importante que las empresas en Colombia consideren la adopción de energías renovables en sus operaciones para reducir su impacto ambiental y contribuir a los objetivos de sostenibilidad y los ODS.**

Respecto al valor económico generado (VEG) por las empresas, una parte significativa se destina a mantener las operaciones (58,2%) y a cumplir con las obligaciones laborales (13,8%) y fiscales (12,5%). Los efectos de la pandemia entre los dos años se

observan en los cambios en la distribución, con un aumento en los costos operacionales y los pagos al gobierno, y una disminución en la proporción destinada a proveedores de capital (que pasó del 25,2% en el 2020 al 11,8% en el 2021). Es importante destacar que de los \$76,5 billones que las empresas participantes registraron como VEG en el 2020, cerca del 75% devolvieron a la sociedad a través de costos operacionales, salarios y beneficios, impuestos e inversiones en la comunidad. Así mismo, devolvieron a la sociedad en sus diferentes rubros cerca del 88% de los \$62,4 billones registrados en el 2021.

El informe destaca la importancia de los derechos laborales y el trabajo decente para garantizar condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral. Se muestra que en el 2020, el 38,3% de las empresas encuestadas tenían políticas de promoción de derechos laborales y trabajo decente para empleados y proveedores, mientras que en el 2021, este porcentaje aumentó al 47,9%, indicando una mayor conciencia y compromiso de las empresas con la promoción de los derechos laborales y el trabajo decente; además de demostrar un enfoque más amplio y una preocupación por la cadena de suministro y las condiciones laborales de todos los actores involucrados, incluyendo a los proveedores. El 47,9% de las empresas, aunque cuentan con políticas de derechos laborales y trabajo decente, incluyen exclusivamente a sus empleados.

El 78,6% de las empresas han incorporado cláusulas relacionadas con temas de derechos laborales y trabajo decente en sus contratos, lo que indica una preocupación por establecer compromisos formales en términos de condiciones laborales justas y equitativas. El 69,2% de las empresas cuentan con procesos de debida diligencia para evaluar riesgos relacionados con los derechos laborales, y el 26,2% de las empresas, aunque no cuentan con ellos, mencionan tenerlos en planes para los próximos dos años.

Sobre las políticas de inclusión laboral y reducción de desigualdades para diferentes grupos poblacionales, un porcentaje importante de empresas tiene políticas dirigidas a la población de su zona de influencia (68,9%) y políticas para jóvenes de 18 a 28

años (68,3%), lo que muestra el **compromiso empresarial con su entorno local y el desarrollo profesional de los jóvenes.** Estas se suman a las políticas de inclusión de las mujeres ya mencionadas. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar y ampliar estas políticas, especialmente en áreas donde los porcentajes son más bajos, como las dirigidas a la tercera edad, desplazados, migrantes y campesinos.

El informe muestra que las empresas invierten un importante porcentaje de su presupuesto de adquisiciones en proveedores locales, alcanzando el 72,1% en el 2021. Esto refleja el compromiso de las empresas con las economías locales y el desarrollo sostenible. Estos altos niveles pueden deberse a **estrategias de desarrollo económico regional, acciones para impulsar la economía circular y reducir la huella ambiental, y el apoyo a proveedores locales durante crisis como la originada por la pandemia.**

En cuanto a las políticas de cuidado del medioambiente, se destaca el importante número de empresas que están tomando conciencia de su impacto ambiental y están implementando políticas de sostenibilidad ambiental para minimizar sus efectos negativos en el entorno natural. En efecto, el porcentaje de empresas que dirigen estas políticas a sus empleados (21,2%) o empleados y proveedores (68,2%) muestra la creciente preocupación por fomentar una cultura interna de sostenibilidad y responsabilidad ambiental. Además, el 68,2% de las empresas cuentan con algún tipo de cláusula relacionada con la protección del medioambiente en los contratos con sus proveedores, empleados o directivos, y el 69% de las empresas cuentan con procesos de debida diligencia en la cadena de valor para identificar y evaluar los riesgos ambientales asociados a sus operaciones.

Respecto a las políticas formales en temas específicos, se evidencia una evolución positiva en su adopción. En particular, relacionadas con políticas de gestión adecuada de residuos (87,7% de las empresas), políticas para prevenir o mitigar el cambio climático (75,4%), políticas para prevenir o reducir la contaminación del aire (70,3%) y, en menor medida,

Resumen ejecutivo

para proteger el agua y los océanos (67,2%) y los bosques y la diversidad (57,8%).

En relación con el cambio climático, se destaca la importancia de medir los gases de efecto invernadero (GEI) en sus tres alcances. Los resultados recopilados no permitieron brindar observaciones específicas sobre las emisiones empresariales de GEI, aunque se puede mencionar que, en el 2021, 41% de las empresas no realizaron seguimiento a sus emisiones de alcance 1, 40% a las emisiones de alcance 2 y 54% de las empresas a sus emisiones de alcance 3. Ante estos datos, es importante tener en cuenta que resulta fundamental que las empresas midan los tres alcances de los GEI al evaluar la huella de carbono y desarrollar estrategias de mitigación y reducción de emisiones; puesto que, de esta manera, las empresas pueden desarrollar un enfoque más integral para reducir su impacto climático y lograr una mayor contribución a la transición hacia una economía baja en carbono.

El informe aborda el método de eliminación de residuos sólidos en empresas colombianas y los programas de transporte dirigidos a empleados. En cuanto a la gestión de residuos, se destaca que el 27% de las empresas no hacen seguimiento de los residuos que genera, lo que dificulta la adopción de prácticas sostenibles en su gestión. Ahora bien, el 63,6% de los residuos generados se destinan a prácticas sostenibles como compostaje, reutilización y reciclaje, lo que ayuda a reducir la cantidad de desechos enviados a vertederos o incineración. El traslado del 30,5% de los residuos a vertederos plantea preocupaciones ambientales, ya que puede contaminar aguas subterráneas y contribuir a la emisión de gases de efecto invernadero. Además, el 0,3% de los residuos incinerados también generan emisiones tóxicas. Se resalta la importancia de implementar estrategias de reducción de residuos, priorizar el compostaje, la reutilización y el reciclaje, y minimizar el uso de vertederos e incineración.

El respeto a los Derechos Humanos es esencial para el logro de los ODS. **Al respetar los Derechos Humanos, las empresas obtienen beneficios como una mejor reputación, mayor confianza entre empleados y consumidores, mayor lealtad de clien-**

tes, mejora en la imagen de marca y preferencia por parte de los consumidores conscientes. El análisis muestra importantes niveles de existencia de políticas de respeto a los Derechos Humanos. En el 2021, el 65,8% de las empresas tenían políticas dirigidas a empleados y proveedores y el 25,3% las tenían dirigidas exclusivamente a sus empleados. También se observa que el 75% de las empresas implementan cláusulas relacionadas con los Derechos Humanos en sus contratos con proveedores, empleados o directivas.

El proceso de debida diligencia en la cadena de valor es esencial para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos en los Derechos Humanos. Aunque un porcentaje significativo de empresas ha implementado estos procesos (55,4%), todavía hay margen de mejora.

El informe aborda el tema de políticas anticorrupción en empresas y su relación con el cumplimiento de los ODS. Se destaca la importancia de contar con una política anticorrupción clara y un código de conducta para cumplir con las leyes y evitar consecuencias legales y económicas adversas. **Las empresas que se comprometen con la transparencia e integridad ganan la confianza de empleados, clientes, inversores y la sociedad en general, lo que conlleva beneficios económicos.** Dada su importancia, el 94,6% de las empresas registradas cuentan con una política o documento equivalente contra la corrupción y el soborno. El 91,5% incluye cláusulas en contratos que aborden temas de anticorrupción y conflictos de interés, importante para mitigar riesgos y fomentar una cultura ética en las empresas. El 79,1% de las empresas tienen implementado un proceso de debida diligencia en su cadena de valor para abordar temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés.

También el informe analiza la participación de empresas colombianas en alianzas para el logro de los ODS. Estas alianzas permiten a las empresas colaborar con actores como el gobierno, ONG, academia y sociedad civil para combinar esfuerzos y recursos en la consecución de los ODS, promoviendo la innovación y soluciones sostenibles. **La pandemia de COVID-19 parece haber impulsado un mayor**

compromiso de las empresas con la sostenibilidad y los ODS, evidenciando la importancia de abordar los desafíos de manera conjunta y responsable. En el 2021, hubo un aumento significativo en la participación de las empresas en alianzas para promover los ODS, alcanzando el 88%, frente al 76% en el 2020. Ello muestra un mayor reconocimiento de la importancia de la colaboración para abordar los desafíos de sostenibilidad. La mayoría de las alianzas se establecen con otras empresas o actores privados (92,6%) o con el gobierno (82,7%) y fundaciones 82,7%.

Los ODS más priorizados en estas alianzas son aquellos relacionados con trabajo decente y crecimiento económico (66%), educación (62,3%) y acción por el clima (52,7%).

Con respecto a la niñez y la empresa, el informe analiza los hallazgos obtenidos en torno a los primeros seis de los diez Principios para el compromiso empresarial con los derechos de la niñez. En primer lugar, se destaca que el 94% de las empresas afirman tener una política corporativa enfocada en los Derechos Humanos, que deberían incluir los de la niñez. Además, el 60% de las empresas ya están realizando inversiones relacionadas con los derechos de la niñez. Sin embargo, se reconoce que aún hay trabajo por hacer para que las empresas comprendan plenamente las particularidades de estos derechos y enfoquen sus inversiones hacia una sostenibilidad real y acciones con impacto sustancial.

El informe también revela que el Principio 2 sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil presenta un avance significativo, con el 85% de las empresas que afirman tener una política de cero tolerancia hacia esta problemática. Sin embargo, solo la mitad de ellas incluye cláusulas específicas en sus contratos comerciales para prevenirlo de manera más efectiva. Además, el Principio 3 destaca la importancia de condiciones laborales dignas para

padres, madres y jóvenes empleados. Se observa que el 74% de las empresas cumplen con la ley que exige una sala de lactancia materna, aunque aún queda un camino por recorrer para alcanzar el 100%. Por otro lado, el 85% de las empresas ofrecen formas de trabajo flexible, mientras que el 30% otorga licencias de paternidad extendidas.

El Principio 4 enfatiza la seguridad de los niños en las instalaciones y actividades de las empresas. Se destaca que el 77% de las empresas tienen una política de cero tolerancia hacia la explotación y el abuso sexual de menores. Se hace hincapié en la importancia de que las empresas sean conscientes de los riesgos específicos de protección relacionados con su sector. Por último, el Principio 6 destaca la importancia de considerar los derechos de la niñez en las estrategias de publicidad y mercadeo. Se muestra que el 75% de las empresas creen que este principio no les aplica; sin embargo, se ejemplifica cómo las estrategias de mercadeo pueden tener un impacto indirecto en la niñez y se resalta la importancia de tomar decisiones estratégicas y de ejecución conscientes en este ámbito.

Es relevante incluir las perspectivas de la niñez y la empresa para fortalecer la gestión de sostenibilidad y Derechos Humanos en las compañías. El informe invita a seguir avanzando en el cumplimiento de los principios y en la protección y promoción de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes.

A manera de conclusión, **las empresas están contribuyendo significativamente hacia un desarrollo sostenible y equitativo, pero se reconoce la necesidad de seguir mejorando y colaborando para alcanzar los ODS.** El informe permite evidenciar el compromiso empresarial con el desarrollo y bienestar social, económico y ambiental a medida que siguen cumpliendo con su función misional de crear riqueza económica produciendo bienes y servicios.

Presentación



La Alianza Unidos por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es un esfuerzo conjunto de Pacto Global de Naciones Unidas Red Colombia, Fundación Bolívar Davivienda, Fundación Corona y Cámara de Comercio de Bogotá, para abordar los desafíos globales y promover el desarrollo sostenible, desde un enfoque empresarial. Para ello, la Alianza tiene tres objetivos fundamentales: promover el conocimiento sobre la Agenda 2030 y de los ODS; promover la inclusión de la sostenibilidad en el ADN de todas las empresas, incluyendo las MiPymes; y medir, visibilizar y presentar el aporte de las empresas colombianas a los ODS, los cuales son una forma de promover el compromiso y la acción del sector empresarial hacia el desarrollo sostenible del país.

En el marco de este tercer objetivo, este informe muestra el papel fundamental que desempeñan las empresas en la implementación de los ODS, así como sus contribuciones y retos a nivel económico, social y ambiental.

Las empresas desempeñan un papel fundamental en la sostenibilidad global dada su capacidad para generar empleo, innovar, producir bienes y servicios, y tener impacto en las comunidades y el medioambiente, convirtiéndolas en agentes clave para avanzar hacia un futuro sostenible.

Al medir y visibilizar las contribuciones empresariales a los ODS, se está intentando alentarlas a adoptar prácticas más sostenibles. Se espera que las empresas evalúen sus acciones actuales, identifiquen áreas de oportunidad y desarrollen estrategias más efectivas para maximizar su impacto positivo en la sostenibilidad. Tras observar los distintos indicadores en cada uno de los 17 ODS, se está proporcionando una hoja de ruta para abordar

los desafíos más apremiantes del mundo, como la pobreza, el cambio climático, la desigualdad y la degradación ambiental.

Así mismo, la medición permite identificar, conocer y difundir buenas prácticas implementadas por las empresas en relación con los ODS, las cuales puede servir como ejemplos inspiradores y modelos a seguir para otras organizaciones, fomentando así la adopción generalizada de enfoques sostenibles. Ello facilitará también la identificación de oportunidades de colaboración y sinergias entre diferentes actores, incluyendo a los gobiernos, organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil para abordar los desafíos de manera integral entre los múltiples actores. De igual forma, espera contribuir a que las empresas fomenten sus niveles de transparencia y de rendición de cuentas, pues al ayudar a colocar estos temas en la mesa, son cada vez más los grupos de interés de diversas empresas que desean conocer su desempeño en las empresas para tomar decisiones más informadas.

Dicho lo anterior, resulta fundamental conocer el impacto que las empresas están teniendo en la implementación de los ODS. Ello implica analizar cómo las acciones empresariales están afectando positiva o negativamente la consecución de metas específicas, ya sea mediante iniciativas internas, proyectos de responsabilidad social corporativa o alianzas con otras organizaciones.

Los invitamos a que conozcan los resultados de esta nueva **Medición, 2020-2021**.

Introducción



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un llamado universal a la acción para ponerle fin a la pobreza, proteger el planeta, y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo, con el objetivo de que gocen de una vida digna y próspera. Los ODS definen las prioridades a nivel mundial para alcanzar un mundo sostenible que garantice un futuro para todos y todas en lo económico, social y ambiental. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron los ODS en el 2015 mediante 17 objetivos, con 169 metas de carácter integrado e indivisible, como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Acorde con las Naciones Unidas (A/RES/T0/1):

Estamos resueltos a poner fin a la pobreza y el hambre en todo el mundo de aquí a 2030, a combatir las desigualdades dentro de los países y entre ellos, a construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, a proteger los derechos humanos y promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y a garantizar una protección duradera del planeta y sus recursos naturales. Estamos resueltos también a crear las condiciones necesarias para un crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, una prosperidad compartida y el trabajo decente para todos, teniendo en cuenta los diferentes niveles nacionales de desarrollo y capacidad.

Los ODS se clasificaron en cinco esferas denominadas las 5P. Según la Resolución de Naciones Unidas de aprobación de los ODS (A/RES/T0/1), estas esferas son de Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Pacto, las cuales contienen las tres grandes dimensiones de la sostenibilidad: social, ambiental y económica. El documento presenta los ODS estructurados según estas esferas.

Desde el 2018, Colombia cuenta con la estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CONPES 3918). Esta estrategia busca, por una parte, el cierre de brechas de desarrollo sostenible entre regiones y, por otra, crear alianzas con actores no gubernamentales que permitan alcanzar los 17 ODS. Aunque el CONPES priorizó 156 indicadores para monitorear el cumplimiento de la estrategia, solo seleccionó 16 indicadores, conocidos como “metas trazadoras”, que facilitan la movilización de acciones para cada uno de los ODS.

Para que los ideales buscados a través de los ODS sean una realidad, se requiere de la acción con propósito de todos los gobiernos, las empresas, las organizaciones de todos los sectores y, de manera decidida, de toda la sociedad. Aunque todos deben propender por el logro de los ODS, puesto que de no alcanzarlos se afectará la vida de cada uno de los seres vivos del planeta, las empresas tienen la capacidad de tomar un rol más proactivo para su efectivo cumplimiento. En otras palabras, las empresas deben acostumbrarse a no solo generar rendimientos económicos, sino que también deben procurar el desarrollo de otros factores sociales y ambientales.

Este nuevo mundo les puede traer grandes ventajas competitivas, dadas las crecientes demandas sociales que están cambiando las preferencias de los consumidores y las perspectivas de los inversores. Se hace, entonces, aún más necesaria la transparencia corporativa y la información de calidad que les permita guiar sus pasos de manera responsable y proactiva para que puedan cumplir sus objetivos misionales de manera sostenible.

A pesar del compromiso con la sostenibilidad que ha mostrado un importante número de empresas, la pandemia del COVID-19 pudo frenar o disminuir varios aportes empresariales. En efecto, algunos

Introducción

de los principales impactos del COVID-19 sobre los ODS se relacionan con afectaciones a la economía nacional mediante el cierre de muchas empresas y emprendimientos, la disminución de ingresos y el surgimiento de gastos adicionales para el gobierno y ONG, lo que modificó o frenó sus prioridades relacionadas con los ODS.

Lo anterior, sin contar el impacto directo de la pandemia sobre los ODS específicos adicionales, debido a los aumentos de la mortalidad que se presentaron. Así mismo, se vieron afectaciones sobre, por ejemplo, el ODS 4 puesto que se dificultó el acceso a la educación por las restricciones que surgieron y no todas las instituciones, ni hogares, estaban preparadas para los estudios virtuales. La pandemia también aumentó la carga de trabajo en el hogar de manera desproporcionada para muchas mujeres que debían seguir respondiendo por sus trabajos, a la vez que recaía más el cuidado de su hogar, retrasando el logro del ODS 5. Los impactos del COVID-19 sobre la economía del mundo aumentó el desempleo con sus respectivos impactos sobre el ODS 8. Incluso, representó impactos sobre ODS como el 14 o el 15 donde se observaba la gran contaminación que los mismos tapabocas generaban al verse sobre diferentes playas y ecosistemas. En conclusión, la pandemia tuvo grandes impactos para el logro de los ODS en el país, lo que retrasó o puso en riesgo los compromisos del país en la materia. Esta situación se vuelve, entonces, en un llamado a las empresas y a los diferentes actores para que se adapten a este nuevo mundo y se pueda continuar avanzando hacia el desarrollo sostenible.

Conscientes de la importancia de las acciones empresariales, desde el 2015 la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB), la Fundación Bolívar Davivienda, la Fundación Corona y la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia crearon la Alianza Unidos por los ODS. La Alianza cuenta con tres objetivos principales: 1) promover el conocimiento sobre la Agenda 2030 y los ODS; 2) promover la inclusión de la sostenibilidad en la lógica de todas las empresas, incluyendo a las MiPymes donde se requiere un mayor énfasis y capacitación; 3) medir, analizar y visibilizar el aporte de las empresas colombianas a los ODS.

En el marco del tercer objetivo de la Alianza, se desarrolló la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS. Esta medición no solo permite visibilizar las acciones que está emprendiendo el sector empresarial del país en búsqueda de un desarrollo sostenible, sino que es un llamado a la acción para que las empresas, con mayor o menor nivel en su avance a la sostenibilidad, integren o profundicen en su ADN la lógica de la sostenibilidad, entendiendo mejor cómo sus acciones afectan su entorno; así como qué acciones pueden mitigar impactos negativos en caso de que estos puedan ocurrir.

Así mismo, se espera que esta medición pueda ayudar al gobierno a guiar las acciones y caminos que se pueden seguir para crecer todos juntos de una manera sostenible. Como decía Ban Ki-moon, ex secretario general de las Naciones Unidas:

El empresariado es un socio vital para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las empresas pueden contribuir a través de la actividad principal de su negocio, por lo que pedimos a las empresas de todo el mundo, que evalúen su impacto, establezcan metas ambiciosas y comuniquen de forma transparente sus resultados.

Ban Ki-moon, ex-secretario general de las Naciones Unidas

La fuente de información de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS, surge de la indagación directa a empresas mediante una plataforma virtual diseñada para este propósito. En el 2020 participaron 162 empresas y, en el 2021, 109 empresas.

Además, se revisaron 254 informes de sostenibilidad de empresas de diferentes tamaños y sectores correspondientes al 2020 y 2021. Este análisis no solo permitió identificar, complementar y contextualizar los resultados del componente de autorespuesta, sino que también permitió identificar el tipo de información general que las empresas acostumbra a reportar en sus respectivos informes, la cual claramente está atada a la materialidad propia

de cada una. Si bien existen diferentes estándares e indicadores para medir la sostenibilidad, no son implementados por varias de las empresas, lo que dificulta cualquier proceso de estandarización de la información.

Los indicadores evaluados exponen cómo el sector empresarial está contribuyendo a la sostenibilidad y a un mejor país. Este es un camino largo que toca transitar de manera rápida por lo que aún queda mucho por hacer. Por ello, este informe levantará algunas alertas que propicien un entorno sostenible favorable para el planeta y todos los seres vivos que lo habitan. Los indicadores y sus preguntas relacionadas se definieron al interior de la Alianza con apoyo de sus cuatro socios. Para ello, se emplearon preguntas según estándares internacionales y, en otros casos, se proponen preguntas originales que consideramos ayudan a visibilizar y evaluar el aporte de las empresas.

Este documento se divide en diez secciones. La primera sección es esta introducción, donde se aclara el objetivo y contexto de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS. En la segunda sección se presenta la metodología empleada y se caracterizan las empresas participantes. En las secciones 3 a 7 se presentan los resultados de la medición desagregadas por las cinco esferas de los ODS para los 17 ODS. En la sección 8 se muestran los resultados del análisis de empresas y niñez adelantado por el equipo de UNICEF con información de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS. En la sección 9 se exponen las principales conclusiones del ejercicio y, por último, en la sección 10 se presentan algunas de las empresas participantes de la medición. Como anexos se presentan las metas de cada ODS junto con un contexto general de su estado actual en el país.



1

**Metodología y
caracterización de
las empresas**

La fuente de información utilizada para la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS se basó en una plataforma diseñada específicamente para dicho propósito. Se desarrolló esta plataforma internamente y se utilizó como la herramienta central para recopilar la información empresarial.

En un esfuerzo por involucrar a un número significativo de empresas, se invitó a diferentes empresas adheridas al Pacto Global, participantes en las mediciones anteriores realizadas por la Alianza y a las empresas reportadas como las más grandes del país, según la SuperSociedades en su listado de las empresas más grandes según ingresos operacionales. Las invitaciones se llevaron a cabo mediante diferentes sesiones virtuales realizadas por los socios, donde se les explicaba el propósito de la medición y los mecanismos de diligenciamiento de la plataforma. Además, se invitaron a las empresas por medio de correos electrónicos personalizados, llamadas telefónicas, e invitación directa a participar en diferentes eventos en los que la Alianza también fue invitada a participar, en particular, en ExpoBIC¹ 2022 organizada por la CCB. Con estos mecanismos, se brindó a las empresas la oportunidad de acceder a la plataforma y completar el instrumento de medición. En total, se logró la participación de 162 empresas con información correspondiente al 2020 y, 109 empresas con información del 2021.

El proceso de medición se llevó a cabo en dos etapas. Primera, se inició la medición correspondiente al 2020, donde las empresas participantes proporcionaron la información requerida a través de la plataforma. Posteriormente, se incorporó la medición correspondiente al 2021, ampliando así la base de datos y permitiendo obtener una visión comparativa de los avances en el tiempo.

Ahora bien, en la Medición 2021 se agregó la temática de niñez y empresa con sus respectivas nuevas preguntas, además de algunas otras preguntas adicionales, y la modificación o eliminación de

algunas otras. La agregación de la temática niñez y empresa se discutió con la UNICEF, que contribuyó proponiendo cuáles deberían ser las preguntas relacionadas para este componente. Así mismo, se fortaleció el componente de debida diligencia en las esferas de Personas, Prosperidad y Pacto. También se eliminaron algunas preguntas que se observó no estaban siendo contestadas o generaban confusión en las empresas participantes. Por último, se afinaron temas de lenguaje y parafraseo.

Es importante destacar que esta fuente de información se recolectó con la activa participación de las empresas invitadas. Este enfoque buscó garantizar la calidad y consistencia de los datos recopilados, lo que permitió realizar un análisis sólido del aporte de las empresas al logro de los ODS durante el 2020 y 2021.

A pesar del esquema de autorreporte utilizado en la plataforma, que consistía en preguntas de selección múltiple, respuestas de tipo “Sí/No” y la introducción de valores numéricos, fue necesario llevar a cabo un riguroso proceso de revisión de calidad, consistencia y veracidad de la información reportada. Durante este proceso, se identificaron diversos problemas que requerían una atención especial.

Uno de los desafíos encontrados es la discrepancia en las unidades utilizadas por las empresas al reportar sus datos. A pesar de las indicaciones claras de reportar en moneda local (COP), se encontró que algunas empresas reportaban en dólares americanos (USD). Además, se observó el uso indiscriminado de puntos y comas en la digitación de los valores, a pesar de las instrucciones explícitas de no utilizar estos signos. Estas inconsistencias en las unidades y la puntuación dificultaron la comparabilidad y análisis de los datos.

Otro problema identificado es la falta de dígitos en los valores reportados. Por medio de otras fuentes, se había identificado previamente la existencia de valores numéricos específicos para determinadas variables. Sin embargo, se encontraron casos en los que faltaban uno o más dígitos en los valores reportados, lo que generaba discrepancias y dificultades para su interpretación adecuada.

1. Empresas BIC: Empresas o Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo.

Metodología y caracterización de las empresas

Además, se detectaron errores en las unidades utilizadas para algunos indicadores, especialmente aquellos relacionados con aspectos ambientales. Algunas empresas reportaron unidades incorrectas, lo que afectó la calidad y confiabilidad de los datos relacionados con estos indicadores específicos.

También se encontraron casos en los que las empresas, a pesar de haber indicado en sus informes de sostenibilidad un valor específico para ciertos aspectos, no lo reflejaban de manera precisa en la herramienta de autorreporte. Por ejemplo, si una empresa informaba en su informe de sostenibilidad que su ingreso operacional era de “5.000 millones”, en la herramienta de autorreporte solo registraban el valor “5.000”, omitiendo los ceros adicionales necesarios para una representación precisa.

Ante estos desafíos, se implementaron medidas adicionales para garantizar la calidad de los datos recopilados. Se llevó a cabo un exhaustivo proceso de revisión y verificación, que implicó, en algunos casos, la comunicación con las empresas participantes para aclarar cualquier duda o inconsistencia en los datos reportados. De esta manera, se propendió por obtener una información más precisa y confiable, que permitió un análisis más sólido del aporte de las empresas al logro de los ODS. No obstante, siempre es posible el error humano en la verificación, por lo que es probable que alguno de estos errores no haya sido identificado durante los procesos de revisión de la información.

Por último, es importante tener en cuenta que la base de datos no se constituye en una muestra aleatoria, sino que las empresas mismas se autoseleccionaban. Es decir, se hizo una convocatoria a un importante número de empresas vinculadas a los socios de la Alianza o reconocidas a nivel nacional, pero eran las mismas empresas las que definían o no si participaban del ejercicio.

Además de la base de datos propia recopilada mediante la plataforma de autorreporte, se realizó un análisis exhaustivo de 254 informes de sostenibilidad de empresas pertenecientes a diversos tamaños y sectores, correspondientes al 2020 y 2021. Este análisis desempeñó un papel fundamental al

complementar y contextualizar los resultados y hallazgos obtenidos a través del componente de autorreporte.

El examen de estos informes de sostenibilidad permitió no solo identificar y complementar el estudio, sino también comprender el tipo de información generalmente incluida en dichos informes. Se observó claramente que la información reportada por las empresas estaba estrechamente vinculada a su propia materialidad y enfoque, lo que, aunque es correcto, dificultó la creación de una base de datos que consolidara los resultados. Cada empresa destaca aspectos específicos relacionados con sus actividades, impacto y compromisos, lo que reflejaba la diversidad de enfoques y prioridades existentes. Es importante destacar que, si bien existen diversos estándares e indicadores disponibles para medir la sostenibilidad, no todas las empresas implementan estos estándares de manera consistente. Esta falta de estandarización dificulta cualquier proceso de agregación y obtención de indicadores consistentes. Se pudo observar que algunas empresas seguían estándares reconocidos y utilizaban indicadores establecidos, lo que facilitaría la comparabilidad y el análisis de sus resultados. Sin embargo, muchas empresas no adoptaban en su totalidad estos estándares, optando por un enfoque más personalizado y adaptado a sus propias necesidades y circunstancias.

Los instrumentos de recolección de información se estructuraron en torno a las cuatro principales dimensiones de los diez principios del Pacto Global, Derechos Humanos, Anticorrupción, Estándares Laborales y Medioambiente, más una quinta dimensión de Alianzas para el desarrollo. Alrededor de estas, se estructuraron las preguntas para la construcción de los indicadores en torno a los 17 ODS. No sobra indicar que no se midieron todos los indicadores o metas de los ODS, pues no todos los indicadores son directamente manipulables o afectables por la acción empresarial. Así mismo, se indica que el instrumento de revisión de datos abiertos era de menor tamaño, pues, de la revisión, se observó que mediante autorreporte se solicitaban indicadores o información que no era usual presentar en reportes de sostenibilidad empresariales.

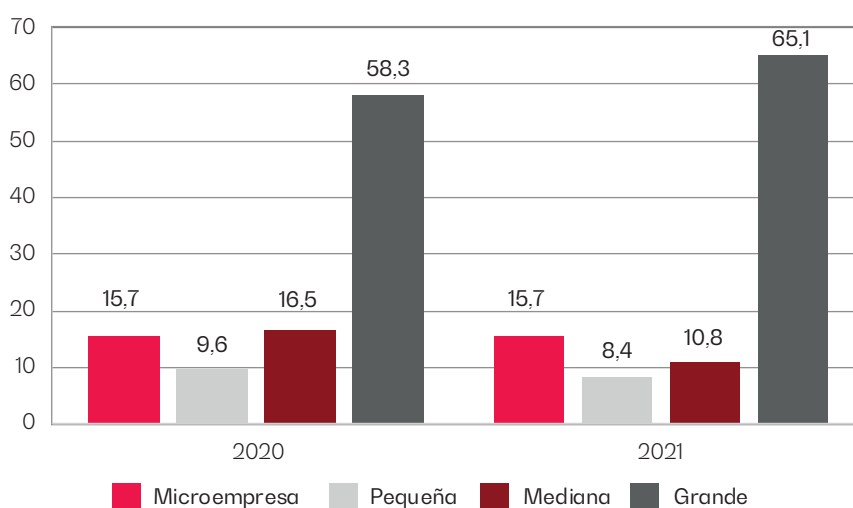
A continuación, se presentan las principales características de las empresas participantes en la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por ingresos operacionales, las 163 empresas registradas en el 2020 sumaron un total de \$170 billones y, para el 2021, las 109 empresas participantes sumaron \$109 billones. Si bien los ingresos operacionales no representan el valor que efectivamente generó una empresa, por lo que no se puede afirmar que contribuyeron en este porcentaje al PIB nacional, sí puede afirmarse que se revisaron un conjunto de empresas que representan un porcentaje importante de la economía nacional. Así mismo, las em-

presas evaluadas registran, según la información reportada, más de 365.000 empleados en el 2020 y 214.000 en el 2021, reforzando la importancia económica nacional de las empresas participantes.

Por tamaño de empresa, en el 2020 el 58,3% de las empresas encuestadas eran grandes empresas, el 16,5% empresas medianas, el 9,6% empresas pequeñas y el 15,7% microempresas. En el 2021, se encuentra un incremento en la participación de las empresas grandes pasando a constituirse en el 65,1% de la muestra, en detrimento de las empresas medianas que bajaron su participación al 10,8%. El 8,4% eran empresas pequeñas y nuevamente el 15,7% eran microempresas (véase figura 1).

Figura 1. Clasificación de las empresas (%) según tamaño



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Se observa una sobrerrepresentación en la muestra de empresas clasificadas como grandes. En particular, las empresas grandes, según información del Observatorio de la región de la CCB, tan solo ascienden al 0,7% de todas las empresas de la región, siendo el 92,6% microempresas, 5,2% empresas pequeñas y el restante 1,5% empresas medianas. La alta representatividad en la muestra de empresas grandes puede ser reflejo de que el mensaje de

la sostenibilidad y de la mayor transparencia llega principalmente a menos del 1% de las empresas. En efecto, son las empresas grandes las que más probablemente cuentan con los recursos y personal idóneo para trabajar temas y en forma sostenible, para elaborar informes de sostenibilidad, además de ser a las que la sociedad les genera mayor presión social para demostrar su sostenibilidad ante sus grupos de interés.

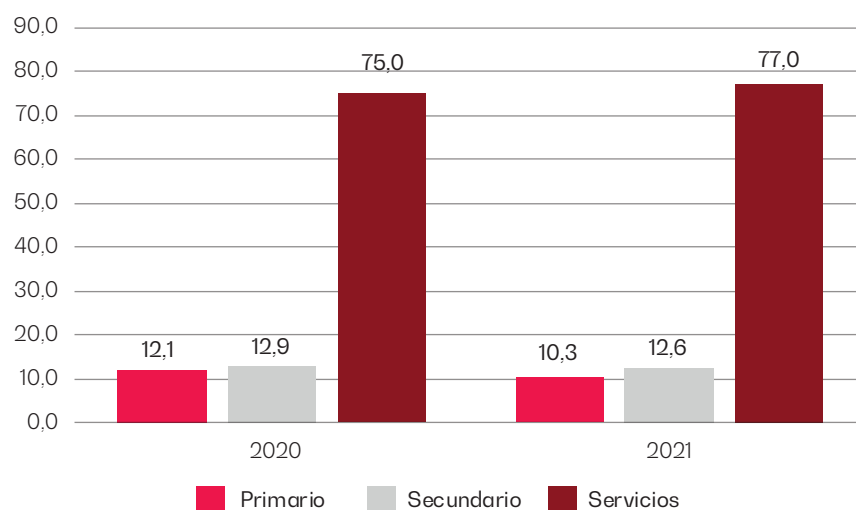
Metodología y caracterización de las empresas

Así mismo, se observa un importante número de microempresas. Si bien estarían subrepresentadas en la muestra, pues a nivel nacional corresponden a las empresas más frecuentes, se observa que su participación fue importante en la medición realizada, por encima de las empresas medianas y pequeñas. La alta participación de las microempresas puede ser consecuencia de los mecanismos de invitación a participar de la medición, la que incluyó la invitación directa a empresas BIC, la mayoría microempresas, en el marco de ExpoBIC 2022. Por su misma definición, las empresas BIC tienen un mayor interés por la sostenibilidad que el promedio de las demás empresas.

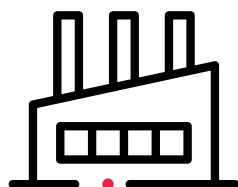
Acorde con la distribución por sectores económicos de las empresas que participaron en las mediciones durante los dos años, se observa que el sector servicios fue el más representativo en ambos años. En efecto, en el 2020, se observó que el sector servicios representó el 75% del total de empresas participantes, seguido del sector secundario, con 12,9%, y del sector primario, con 12,1%.

En el 2021, se mantuvo la tendencia y nuevamente se identificó al sector servicios como el de mayor tamaño, con 77% de las empresas encuestadas. El sector secundario representó 12,6%, mientras que el sector primario disminuyó a 10,3% (véase figura 2).

Figura 2. Clasificación de las empresas (%) según sector

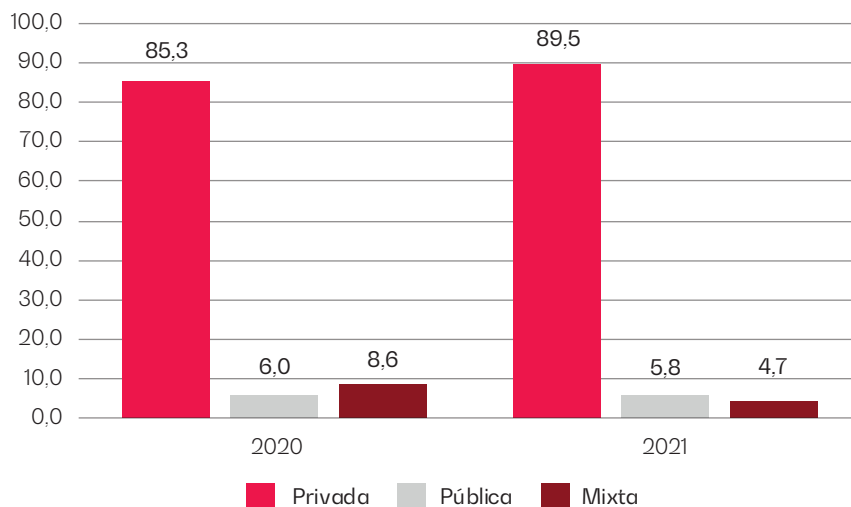


Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.



Según naturaleza de la propiedad, las empresas participantes en ambos años fueron mayoritariamente privadas, siendo el 85,3% en el 2020 y el 89,5% de las empresas participantes en el 2021 (véase figura 3).

Figura 3. Clasificación de las empresas (%) según naturaleza de la propiedad

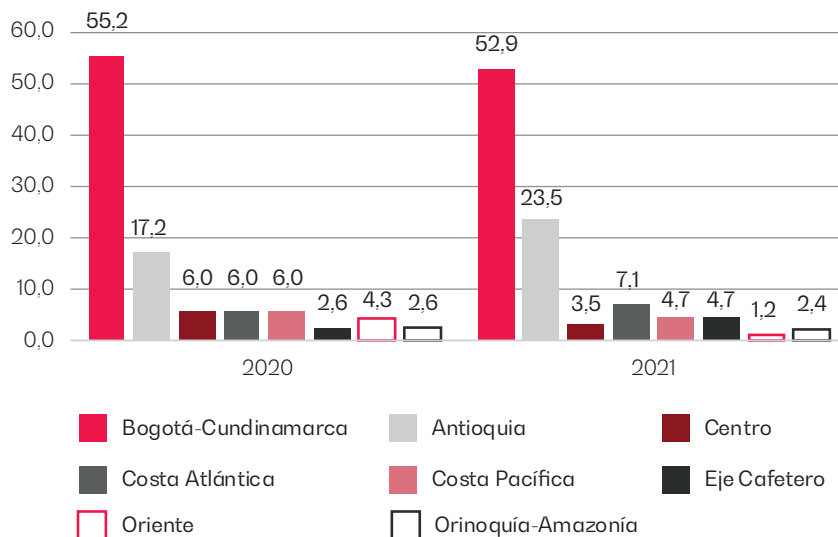


Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por principal lugar de operación, se observa que este es mayoritariamente Bogotá-Cundinamarca con una leve disminución entre el 2020 (55,2%) y 2021 (52,9%), con un leve crecimiento de la participación de Antioquia que pasó del 17,2% de las empresas participantes al 23,5% en el 2021 (véase figura 4).

Por último, la base de datos permite concluir que hay un mayor porcentaje de empresas que identifican la importancia de transmitir sus avances y retos en sostenibilidad, mediante la realización de informes de sostenibilidad para sus grupos de interés. En concreto, de la base de datos, mientras el 57,14% de las empresas participantes realizaron informes de sostenibilidad en el 2019, para el informe del 2021, 60% de las empresas dijeron haberlo presentado y el 19%, estar en etapa de realización.

Figura 4. Clasificación de las empresas (%) según principal lugar de operación



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.



2

Personas

“Estamos decididos a poner fin a la pobreza y el hambre en todas sus formas y dimensiones, y a velar por que todos los seres humanos puedan realizar su potencial con dignidad e igualdad y en un medio ambiente saludable”
(Naciones Unidas A/RES/70/1).

La esfera de Personas corresponde a los ODS 1, 2, 3, 4 y 5, los cuales buscan mejorar la calidad de vida de todas las personas del mundo, con énfasis en los más pobres, promoviendo el bienestar, la igualdad y la inclusión, mediante el abordaje de la pobreza y la garantía de acceso a servicios básicos como la salud, la educación, el agua potable, entre otros. La consecución de los objetivos incluidos en esta esfera resulta esencial para lograr un mundo más justo y equitativo, lo que contribuye a alcanzar los demás ODS.

1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



Personas

El ODS 1, “Erradicar la pobreza”, es esencial para el desarrollo sostenible y la construcción de un mundo justo e inclusivo. La pobreza es un problema crónico con impacto negativo en la salud, la educación, el desarrollo económico y la vida y el bienestar en general.

Lograr alcanzar el ODS 1 ayudará a mejorar las condiciones de vida de las personas más pobres, aumentando el acceso a servicios básicos, el empleo, la inclusión financiera y la reducción de la desigualdad. Esto no solo mejorará la calidad de vida de las personas, sino que también fortalecerá la economía y contribuirá a la construcción de un mundo más justo e inclusivo.

La erradicación de la pobreza es un objetivo esencial para lograr los demás ODS. En efecto, la pobreza es una de las principales razones de la exclusión social y la falta de acceso a servicios básicos, además de contribuir al aumento de los efectos negativos del cambio climático al limitar las posibilidades de las personas para adaptarse y resistir sus efectos.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, Colombia reducirá la pobreza multidimensional al **8,4%**”

El ODS 2, “Hambre cero”, es esencial para garantizar un acceso equitativo y suficiente a alimentos nutritivos y seguros para todas las personas. Busca erradicar el hambre y la malnutrición, mejorar la seguridad alimentaria y nutricional, aumentar el acceso a alimentos nutritivos y suficientes, promover la agricultura sostenible y reducir el desperdicio de alimentos. Al lograrlo, se mejoraría la salud y el bienestar de las personas, se fortalecería la economía y se contribuiría a la construcción de un mundo más justo e inclusivo.

Lograr alcanzar el ODS 2 es especialmente importante para Colombia, debido a los desafíos que enfrenta el país en cuanto a seguridad alimentaria y nutricional. A pesar de los avances en el ámbito agrícola, todavía existen áreas rurales deprimidas en las que la población tiene dificultades para acceder a alimentos nutritivos y suficientes. Además, existen problemas de malnutrición, especialmente en la población infantil y en las comunidades indígenas y afrodescendientes.

En caso contrario, la malnutrición tiene un impacto negativo en la salud, el desarrollo cognitivo y el rendimiento escolar limitando su capacidad para contribuir al desarrollo económico y social de la sociedad. Además, la falta de acceso a alimentos nutritivos y suficientes contribuye a la exclusión social y la falta de acceso a servicios básicos como educación, salud y agua potable.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, se reducirán las muertes por desnutrición infantil a **5 por cada 100 mil niños menores de 5 años**”.

El ODS 3, “Salud y bienestar”, tiene como objetivo garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas, mediante la promoción de un estilo de vida saludable, la prevención y el control de enfermedades, la mejora de la accesibilidad y la calidad de la atención de la salud en todo el territorio nacional, incluyendo las áreas rurales y las zonas de mayor pobreza. También busca reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna y garantizar la accesibilidad de los medicamentos y vacunas esenciales.

La salud es un derecho fundamental y una condición esencial para el desarrollo económico y social sostenible, puesto que una población sana es más productiva y tiene un mejor acceso a la educación, el trabajo y a los servicios básicos.

En particular, para Colombia, el cumplimiento del ODS 3 es fundamental dadas las tasas de mortalidad infantil, la falta de acceso a servicios de salud en áreas rurales y la necesidad de mejorar la salud materna. Además, la pandemia de COVID-19 tuvo fuertes impactos para lograr el cumplimiento de este ODS, dados sus efectos sobre la salud mental de las personas, producto del aislamiento social o agudizado por situaciones como aquellos que fueron despedidos de sus empleos y, entre otras, se vio afectado el acceso a los diferentes servicios de salud, puesto que el propio sistema se vio en muchos lugares desbordado o enfocado en la pandemia, por lo que el acceso a la atención y tratamiento para otro tipo de enfermedades o incluso para las mujeres embarazadas, presentó complicaciones.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **se reducirá a 32 la mortalidad materna por cada 100 mil nacidos vivos**”.

El ODS 4, “Educación de calidad”, busca garantizar que todas las personas tengan acceso a educación de calidad e inclusiva, y a que se promuevan oportunidades de aprendizaje a lo largo del ciclo de vida. Para esto, busca asegurar que todos los niños y jóvenes completen la educación primaria y secundaria; se mejore la accesibilidad, inclusión y calidad de la educación para personas con discapacidades, personas en situación de pobreza, personas en zonas rurales y personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios; y los jóvenes y adultos tengan habilidades relevantes para el empleo, así como la mejora de la calidad en la formación técnica y profesional, entre otros.

La importancia del ODS 4 radica en la educación que es un derecho fundamental esencial para el desarrollo personal y social que permite y facilita el desarrollo económico, la reducción de la pobreza, la

promoción de la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental.

El ODS 4 se torna particularmente relevante para Colombia dada la tasa de deserción en el 2021 de 3,62% para el total del país y 3,58% para el sector oficial, según el Ministerio de Educación Nacional, lo cual afecta principalmente a niños y jóvenes de familias pobres y en zonas rurales. Ello, sumado a las grandes desigualdades educativas presentes en el país donde, por ejemplo, las tasas de matrícula en educación superior son significativamente más bajas entre las poblaciones afrodescendientes e indígenas. Por último, es importante mencionar que, si bien hay cupos escolares en muchas regiones del país, los resultados en evaluaciones nacionales e internacionales continúan siendo bajos.

Así mismo, es importante recordar que la pandemia tuvo grandes efectos, la mayoría negativos, en la educación. Ello incluyó el cierre de escuelas para prevenir la propagación del virus, pero aquellos colegios y estudiantes sin los recursos suficientes para adecuarse a la virtualidad que esto demandó generó grandes atrasos y afectaciones a estudiantes y docentes, llevando a una pérdida significativa del aprendizaje, especialmente entre los estudiantes más vulnerables, acrecentando gravemente las desigualdades educativas. También la pandemia afectó la salud mental y el desarrollo psicomotriz de los estudiantes y la situación económica de los padres, puesto que varios debieron dejar de trabajar para cuidar a sus hijos.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **el 80% de la población tendrá acceso a educación superior**”.

El ODS 5, “Igualdad de género”, busca poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas en todas partes y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para

Personas

ello, busca eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, eliminar las brechas de género en el acceso a la educación y el empleo, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones políticas y económicas y, entre otras, garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.

La importancia del ODS 5 radica en la igualdad de género que es esencial para alcanzar un desarrollo sostenible y justo para todos. En efecto, el Informe de Desarrollo Humano 2020 de las Naciones Unidas, “La próxima frontera: el desarrollo humano y el Antropoceno”, destaca que la discriminación y la desigualdad de género son obstáculos fundamentales para el desarrollo humano; donde estos fenómenos, además de ser un asunto de derechos humanos y su cumplimiento, son una condición necesaria para el logro de los demás ODS. La existencia de la discriminación y la desigualdad ocasionan impactos negativos en la economía, la política y la sociedad en general, y que la promoción de la igualdad de género puede aumentar la productividad, mejorar la salud y la educación, y reducir la pobreza y la desigualdad. De esta manera, dado que las mujeres y niñas representan la mitad de la población mundial, su empoderamiento e igualdad es crucial para lograr una sociedad más equitativa y sostenible. La violencia de género (física, sexual y psicológica), la brecha salarial, el desempleo y las desigualdades laborales, la falta de representación política, y el limitado acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, especialmente en áreas rurales y para las mujeres más pobres, son algunos de los desafíos importantes que enfrenta la igualdad de género.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, las mujeres ocuparán el **50%** de los cargos decisorios dentro del Estado colombiano”.

A continuación, se presentan los principales hallazgos encontrados sobre los aportes y retos empresariales mediante la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS en la esfera Personas.

2.1 Acciones de sostenibilidad

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas a los ODS evaluó los aportes empresariales a los objetivos 1 a 4 mediante sus iniciativas y acciones sostenibles, puesto que muchos de los grupos de interés de las empresas instan a que estas realicen acciones y muestren resultados en cuanto a sus impactos sociales, económicos y ambientales. Su realización es una ventaja competitiva que surge no solo de una obligación moral, sino que también ayuda a garantizar el desempeño económico a largo plazo, brinda una licencia para operar y aumenta la reputación positiva de las empresas.

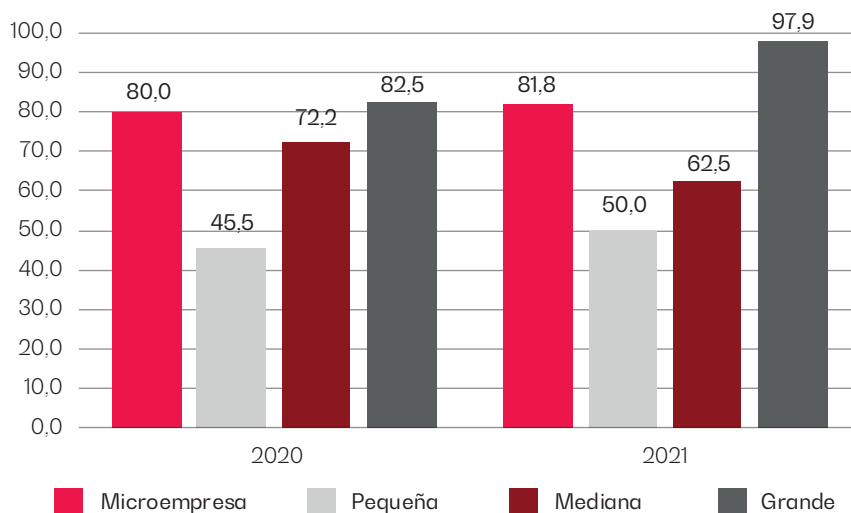
Al analizar las empresas registradas en la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS, se observan altos porcentajes de empresas con diferentes programas sociales, sin importar el sector o tamaño al que pertenecen. En particular, el 76,9% de las empresas en el 2020 contaban con programas sociales, cifra que aumentó al 88,1% en la Medición 2021. Es posible que este aumento pueda explicarse como resultado del aumento de los diferentes programas que se crearon en el 2020 para hacer frente a la pandemia relacionados con ayudas y apoyos de emergencia, los cuales, posiblemente varios de ellos, permanecieron o se ajustaron a las nuevas condiciones pospandemia en el 2021. Así mismo, diversas empresas con la economía más normalizada pudieron crear o aumentar, en muchos casos, sus acciones sostenibles.

Al desagregar estas cifras por tamaño de empresa, se observa que son las grandes empresas, así como las microempresas, que cuentan con el mayor porcentaje en programas sociales (97,9% y 81,8% en el 2021, respectivamente) (véase figura 5). Si bien no sorprende este resultado para las empresas de

mayor tamaño, dado que cuentan con un mayor número de grupos de interés observándolas, así como son las que en promedio pueden llegar a generar mayores impactos sociales, sí sorprende el alto porcentaje de microempresas con programas. Una

explicación plausible puede ser que varias de las microempresas evaluadas corresponden a empresas BIC, las cuales no solo buscan su crecimiento económico, sino que también cuentan con un propósito social y ambiental que beneficia a la sociedad.

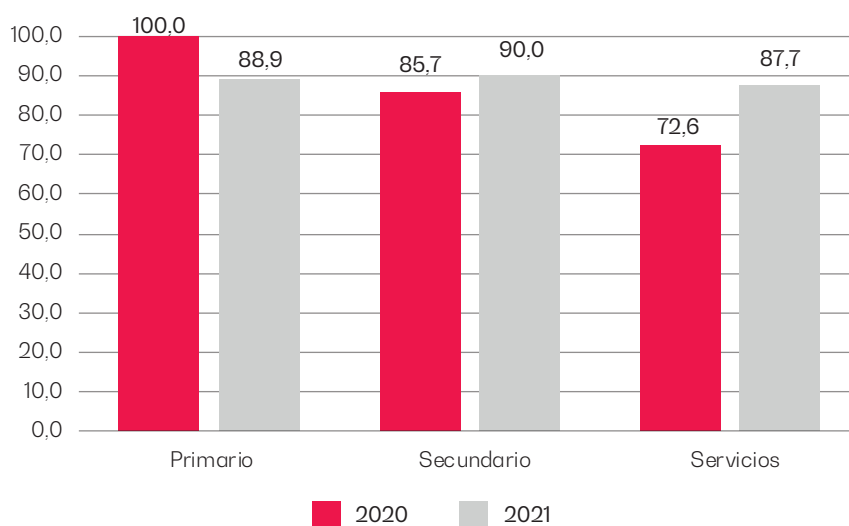
Figura 5. Empresas (%) con acciones sostenibles según tamaño



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 6. Empresas (%) con acciones sostenibles según sector

Al comparar entre sectores, se observa que los sectores primario y secundario presentan los mayores porcentajes en el 2020 (100% y 85,7%, respectivamente), agregándose a estos dos el sector servicios que pasó del 72,6% de las empresas en el 2020 al 87,7% de las empresas en el 2021 (véase figura 6).



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Personas

En este contexto, un gran porcentaje de las empresas partícipes de la medición cuentan con iniciativas y programas de responsabilidad social que procuran mejorar las condiciones de vida de sus grupos de interés, para lo cual deben movilizar cuantiosos recursos propios y de sus grupos de interés. Estos aportes si bien en sí mismos pueden no resultar suficientes para reducir la pobreza multidimensional, la cual se constituye en la meta trazadora nacional, resultan ser aportes considerables encaminados al cumplimiento de las metas.

Ahora bien, al revisar el número de beneficiarios por billón de pesos en ingresos operacionales, se observa un mayor número de beneficiarios entre el 2020 y 2021. Mientras que en el 2020 las empresas registradas reportaron 52.059 beneficiarios por cada billón de pesos en ingresos operacionales, en el 2021 esta cifra aumentó a 60.836 beneficiarios, representando el 117% del 2020. De esta manera, en el 2020, las empresas apoyaron a más de 8.800.000 personas y, en el 2021, a más de 6.600.000 personas².

Ahora bien, con respecto al tipo de programas sociales que ofrecen las empresas, la Medición 2020 y 2021 indagó por el principal objetivo de los programas de las empresas participantes³. Los resultados se presentan en la Tabla 1. Se destaca que, de los objetivos indagados, las empresas principalmente se enfocaron en:

- ✓ Iniciativas que buscan aumentar ingresos o generar ahorros económicos como resultado del acceso a bienes y servicios asequibles (55,2% en el 2020) y en aquellos que buscan la mejora de las condiciones de vida generales de la población (76,2% en el 2021). Estos programas

incluían diferentes actividades como el otorgamiento de distintos subsidios o descuentos que pueden brindar las empresas para apoyar a determinadas familias o zonas geográficas para que puedan acceder a bienes y servicios de manera más económica.

- ✓ Iniciativas con actividades tendientes a aumentar ingresos a la población mediante la tecnificación y apoyos en diferentes oficios que redundan en una disminución de costos de producción.
- ✓ Iniciativas que apoyan a los proyectos productivos, como capacitaciones en torno a capacidades organizacionales, o formulación de proyectos productivos o de innovación social.
- ✓ Iniciativas de inversiones o fortalecimiento social e individual que incluyen la entrega de equipos e infraestructura para el desarrollo.

Se resalta que, en ambos años, un importante número de empresas contaban con programas enfocados en crear competencias técnicas y profesionales a jóvenes y adultos para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (50% en el 2020 y 63,5% en el 2021). Con respecto a programas para reducir el hambre y la malnutrición (29,2% en el 2020 y el 33,3% en el 2021), así como de los programas enfocados en aumentar el acceso a la salud o a las medicinas (34,9% en el 2020 y 37,5% en el 2021), se observa que crecieron levemente entre el 2020 y 2021. Lo cual, sumado a la leve disminución de los programas para generar ingresos o para empoderar o dotar propietarios, indica que las empresas, al momento de tener que priorizar sus presupuestos, debieron apoyar a la sociedad mediante diferentes ayudas de emergencia, resaltando que la pandemia requirió altos niveles de ayudas de manera urgente.

Ahora bien, es importante notar que entre el 2020 y 2021 aumentó para casi todos los programas el número de empresas que efectivamente medían a sus beneficiarios; lo cual puede ser un indicativo de que durante la pandemia se requirió de las empresas, contar con programas más estructurados y don-

2. El menor valor de beneficiarios es debido al menor número de empresas participantes registradas en el 2021.

3. No obstante, es importante hacer notar que uno de los cambios realizados entre la Medición 2020 y 2021 corresponde al tipo de potenciales programas sociales por los que se indagaba. Dicho lo anterior, se presenta el porcentaje de empresas que los brindaban y, cuando no se incluyó determinado programa en la Medición 2020, solo se presentará la Medición 2021.

de fueran más estructurados los mecanismos para apoyar a sus diferentes grupos de interés.

Es importante notar que el enfoque de género no es claro en los programas sociales presentados, sino que también prefieren dirigir sus programas a la población general. De las iniciativas indagadas en la medición, se les preguntó a las empresas si tenían programas sociales para aumentar o generar ingresos (44,6% en el 2021), pero también se preguntó si tenían programas sociales para aumentar o generar ingresos dirigidos específicamente a mujeres, en cuyo caso el 43,1% dijeron tenerlos⁴). Así mismo, se preguntó a las empresas si tenían programas dirigidos a mejorar las condiciones de vida (76,2% de las empresas respondientes en el 2021), y se complementó la pregunta indagando si estos programas iban dirigidos a mujeres, pero solo el 42,2% de las empresas empleaban dicha focalización.

Por último, se observa que el 18,7% de las empresas respondientes tenían en el 2021, programas tendientes a apoyar a la población migrante, la cual presenta altos niveles de vulnerabilidad. Aunque este es el tipo de iniciativa de las indagadas con la que menos cuentan las empresas, es importante considerar que según la Organización Internacional para las Migraciones (2023), los migrantes en el país alcanzan hasta 1,9 millones, en su mayoría de nacionalidad venezolana y poco más del 30% de estos corresponde a menores de edad con o sin acompañante. Para diciembre de 2020, aproximadamente el 55,9% eran migrantes en situación irregular.

4. Estos porcentajes corresponden a la suma de las opciones: "Sí, mide beneficiarios" y "Sí, no mide beneficiarios".

Personas

Tabla 1. Objetivo principal de las acciones sostenibles realizadas

Tipo de programa	2020			2021		
	Sí, mide beneficiarios (%)	Sí, no mide beneficiarios (%)	No tiene (%)	Sí, mide beneficiarios (%)	Sí, no mide beneficiarios (%)	No tiene (%)
Aumentar ingresos	26,2	29,0	44,9	28,1	12,5	59,4
Empoderar o dotar propietarios o promover emprendimiento	21,5	27,1	51,4	23,1	21,5	55,4
Empoderar o dotar mujeres para que sean propietarias o promover emprendimiento	-	-	-	15,4	27,7	56,9
Mejora condiciones de vida generales	-	-	-	47,6	28,6	23,8
Mejora condiciones de vida mujeres	-	-	-	14,1	28,1	57,8
Apoyo a la población migrante	-	-	-	6,3	12,5	81,3
Promoción derechos de la niñez	-	-	-	22,6	16,1	61,3
Reducir el hambre y la malnutrición	15,1	14,2	70,8	22,2	11,1	66,7
Salud, medicinas o servicios complementarios	13,2	21,7	65,1	21,9	15,6	62,5
Aumentar el acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar	14,2	15,1	70,8	21,9	9,4	68,8
Aumentar acceso de hombres y mujeres a la formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	27,1	17,8	55,1	26,2	26,2	47,7
Competencias técnicas y profesionales a jóvenes y adultos para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento	28,7	21,3	50,0	31,7	31,7	36,5
Empoderamiento de niñas y adolescentes para trabajar en equidad de género desde la infancia				6,5	16,1	77,4

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

2.2 Afiliación a sistemas de protección social

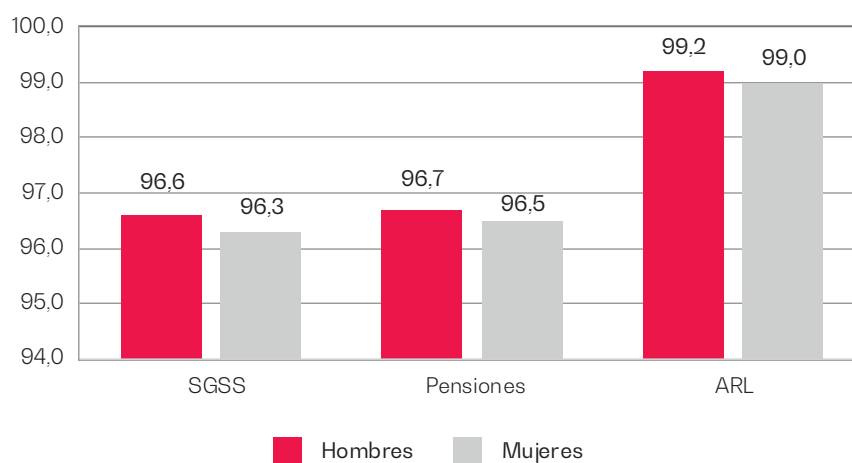
Aunque las empresas de manera directa no pueden implementar los sistemas de protección social, su impacto sobre el sistema es bastante significativo. Sus aportes no se suscriben directamente porque, en muchos casos, las empresas privadas y públicas son las mismas prestadoras de los servicios de pensiones, salud y riesgos profesionales ofrecidos, convirtiéndose en el rostro ante el público del sistema; o porque desarrollan programas de salud ocupacional y de prevención de riesgos que contribuyen a los resultados del mismo, o que también realizan otros aportes como el reglamentado por ley donde las empresas están obligadas a realizar y contribuir a los aportes de sus empleados y, en caso de los contratos de prestación de servicios, a solicitar comprobante del pago del mismo por parte del empleado.

En Colombia, existen tres grandes sistemas de protección social: el Sistema General de Seguridad

Social en Salud (SGSSS) que tiene como objetivo regular el servicio público esencial de salud y que garantiza el acceso para toda la población residente del país; el Sistema General de Pensiones tiene como objetivo garantizar el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte; y el Sistema General de Riesgos Laborales protege la salud de los trabajadores y atiende las contingencias derivadas de las condiciones propias del trabajo. Estos tres sistemas de seguridad social resultan cruciales para reducir la pobreza protegiendo contra riesgos y vulnerabilidades económicas que pueden llevar a las personas a la pobreza.

En este contexto, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por el porcentaje de empleados a quienes la empresa apoya o exige el pago de la seguridad social. Se observa porcentajes de apoyo o revisión del pago superiores al 96% en todas las categorías, aunque es levemente inferior para las mujeres que para los hombres en cada uno de los tres sistemas revisados (0,2 puntos porcentuales) (véase figura 7).

Figura 7. Porcentaje afiliación a seguridad social



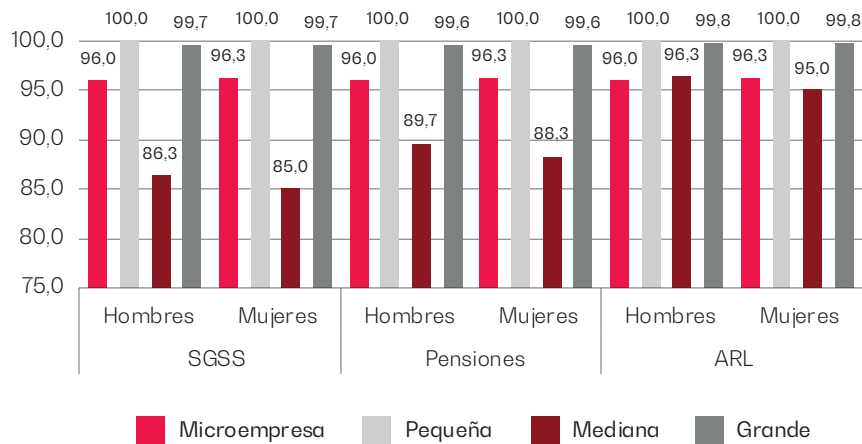
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Personas

Sin embargo, al desagregar estos resultados por tipo de empresa según tamaño se observan resultados heterogéneos (véase figura 8). Las empresas grandes, al igual que las pequeñas, presentan porcentajes de afiliación del 100%. En cambio, las mi-

croempresas y las empresas de tamaño mediano presentan tasas de afiliación superiores al 80% respecto al SGSSS y pensiones. Se observa que para todos los casos, los porcentajes de afiliación a la ARL son cercanos al 100%.

Figura 8. Porcentaje afiliación a seguridad social según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

2.3 Igualdad de género

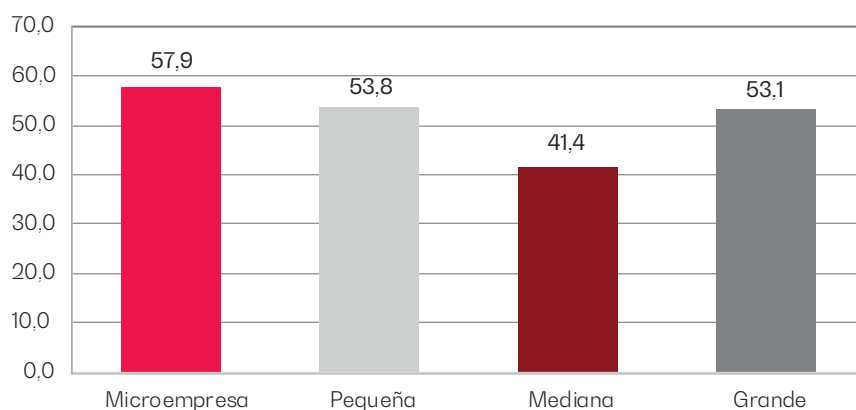
La evidencia es clara: la igualdad de género es fundamental para el desempeño de los negocios y el crecimiento económico sostenible, así como se generan efectos positivos en las familias y comunidades. Ante su importancia, la Medición 2020 y 2021 indagó por el número de empleados en las empresas según género. Para esta pregunta, empleado se definió como toda persona que tiene una relación laboral con su organización, trabajando en nombre de esta, y que puede ser vinculado mediante cualquier tipo de contratos (laboral, de prestación de servicios o bajo modelos de tercerización).

En primer lugar, se observa que para el 2021 en las empresas registradas en la medición, la mayoría de los empleados eran mujeres, siendo el 53,1% de los empleados registrados, y el restante 46,9% hombres.

Por tamaño de empresa, se observa que son las microempresas aquellas donde se presenta el mayor porcentaje de mujeres con respecto a los hombres (57,9% frente a 42,1%, respectivamente). Tan solo en las empresas de tamaño mediano las mujeres son superadas porcentualmente por el número de hombres (58,6% de hombres frente a 41,4% de mujeres) (véase figura 9).

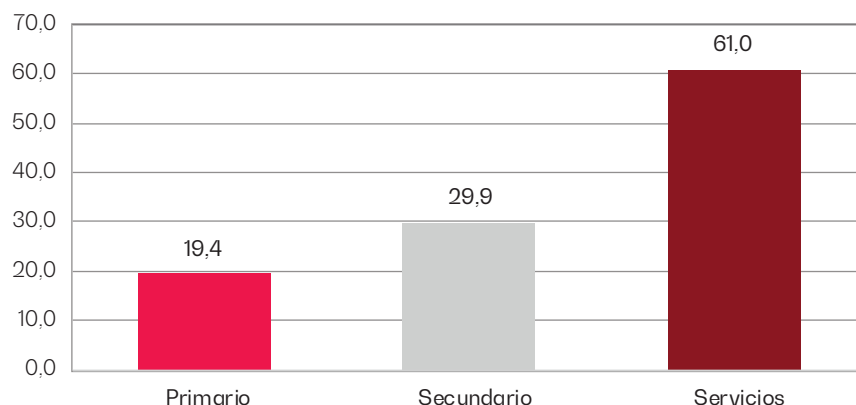
Por sector de la empresa se observa (véase figura 10) que hay una fuerte heterogeneidad de resultados. Tanto en el sector primario como en el sector secundario las mujeres son minoría (19,4% y 29,9%, respectivamente), y en el sector de servicios, el más numeroso de las empresas participantes, llegan a ser el 61,0% de los empleados. Con una mayor participación de empresas primarias y secundarias los resultados podrían ser bastantes diferentes.

Figura 9. Porcentaje de mujeres empleadas según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 10. Porcentaje de mujeres empleadas según sector de la empresa



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Así mismo, se resalta que 75,76% de las empresas que respondieron el instrumento mencionan contar con políticas de inclusión laboral a mujeres.

Sin embargo, es importante mencionar que, aunque se observa un mayor número de mujeres que de hombres empleadas en las compañías registradas, existen diferentes indicadores que deben mejorarse en pro de la equidad.

En primer lugar, como se observó en la Figura 7, las tasas de afiliación a los sistemas de protección social de las mujeres son inferiores en promedio 0,2 p.p. que las de los hombres, lo que aumenta su nivel de vulnerabilidad ante choques externos.

En segundo lugar, al revisar el número de hombres y mujeres en el máximo órgano de gobierno de las empresas se observa una subrepresentación por

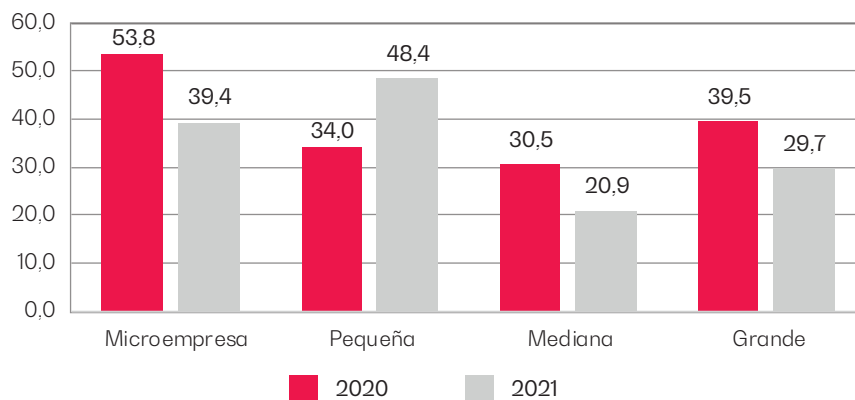
Personas

parte de las mujeres. En efecto, en el 2020 los hombres representaban el 60,8% de las personas en los cargos del máximo órgano de gobierno de las empresas, y las mujeres apenas alcanzaban al 39,2%. Diferencia que se aumentó más en el 2021 donde los hombres representan el 69,2% y las mujeres el 30,8%. Si bien el instrumento no permite entender las causas de la disminución de las mujeres, una posible explicación es que la pandemia afectó de manera desproporcionada a las mujeres, pues muchas debieron devolverse a sus hogares para desempe-

ñar labores de cuidado, con lo cual sus puestos fueron reemplazados por hombres.

Aunque si se analiza la representación de las mujeres en el máximo órgano de gobierno según tipo de empresa (véase figura 11), se observa que tan solo en las empresas pequeñas las mujeres ganaron representación en estos dos años, pasando de ser el 34% de los miembros a ser el 48,4%. En todos los demás tamaños de empresa, las mujeres perdieron representación de 10 p.p. en empresas medianas y grandes y de 14 p.p. en microempresas.

Figura 11. Porcentaje de mujeres en el máximo órgano de gobierno según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por sector de la empresa, los resultados confirman lo anterior, las mujeres están subrepresentadas en el máximo órgano de gobierno de las empresas (véase figura 12). Sin embargo, sorprende que en los sectores donde había mayor subrepresentación de las mujeres en el 2020, vieron cerrar de manera importante su brecha en el 2021. En efecto, el sector primario cerró su brecha de 57 p.p. en el 2020 a 40 p.p., y el sector secundario pasó de una brecha de 48 p.p. a una de 36 p.p. en el 2021. De manera análoga, el sector con la menor brecha en el 2020, la aumentó para el periodo del 2021. De esta manera, el sector servicios presentaba una brecha por

sexo de 17 p.p. en el 2020, la cual se amplió a 41 p.p. en el 2021. Estos resultados demuestran que aún se requieren importantes esfuerzos para lograr una mayor igualdad por sexo en el plano empresarial del país.

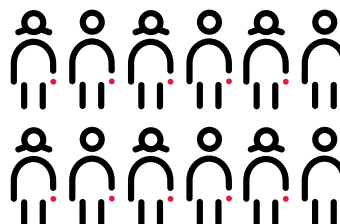
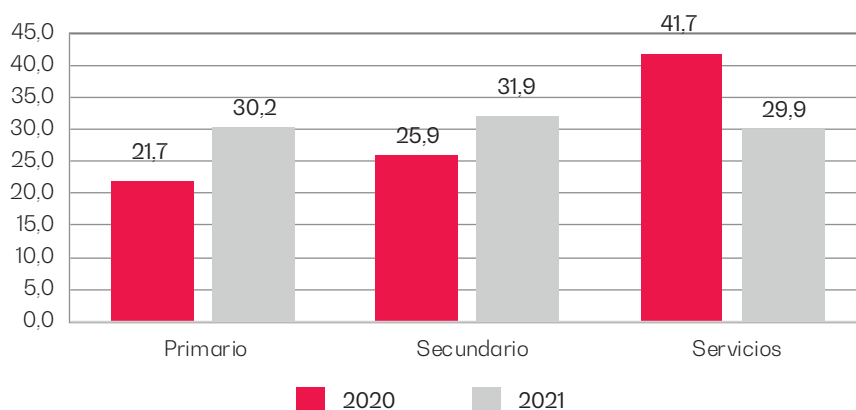


Figura 12. Porcentaje de mujeres en el máximo órgano de gobierno según sector de la empresa



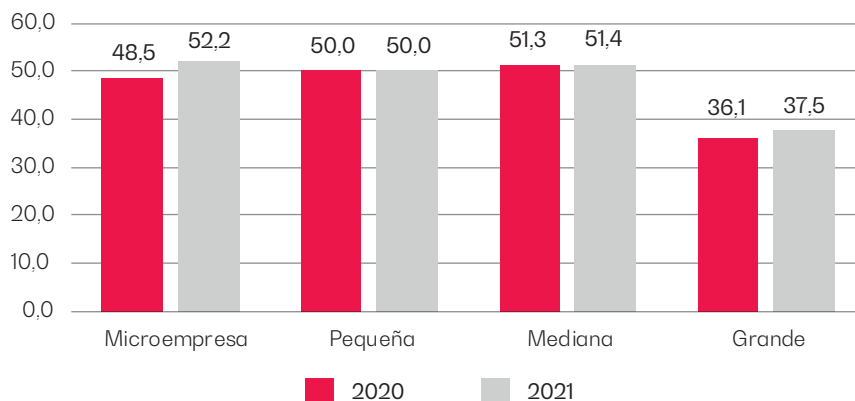
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En tercer lugar, se revisaron estas mismas estadísticas, pero para cargos directivos. Al igual que en el caso anterior, se observa una subrepresentación por parte de las mujeres, aunque en este caso la brecha entre hombres y mujeres se cerró levemente entre el 2020 y 2021.

Mientras en el 2020, los hombres representaban el 62,5% de las personas en cargos directivos, las mujeres apenas alcanzaron el 37,5% de los cargos directivos. En el 2021, los hombres representaron el 61,0% de los cargos directivos y las mujeres el 39,0%

de estos. Nuevamente, el instrumento no permite aclarar el porqué de estos cambios entre periodos. Por tipo de empresa (véase figura 13), se observa una alta paridad por sexo para todos los tipos de empresa, excepto para las empresas de mayor tamaño. En ellas persisten las mayores diferencias por sexo en cargos directivos, siendo la brecha de 28 p.p. en el 2020 y de 25 p.p. en el 2021. En cambio, si bien existía una brecha por sexo de 3 p.p. en los cargos directivos de las microempresas, esta se invirtió en favor de las mujeres, siendo ahora de 4 p.p. en favor de ellas.

Figura 13. Porcentaje de mujeres en cargos directivos según tamaño de empresa



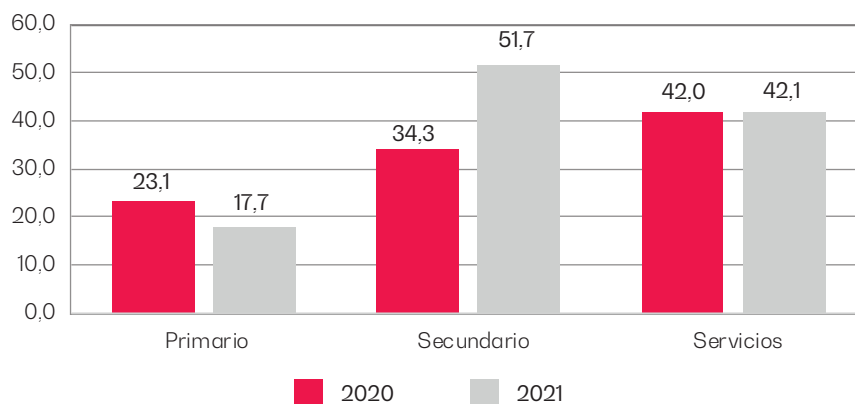
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Personas

Por sector de la empresa (véase figura 14), los resultados muestran información heterogénea. Mientras en el 2020 había una brecha de 30 p.p. entre hombres y mujeres en el sector secundario, en el 2021 esta se invirtió a favor de las mujeres quedando en

3 p.p. En cambio, la brecha aumentó de manera significativa en el sector primario, la cual fue de 53,8 p.p. en el 2020 y se aumentó a 65 p.p. en el 2021. La brecha en el sector servicios no presentó variaciones significativas.

Figura 14. Porcentaje de mujeres en cargos directivos según sector de la empresa



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En cuarto lugar, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indaga por el salario promedio para hombres y mujeres desagregado por cargos directivos, administrativos y operativos.

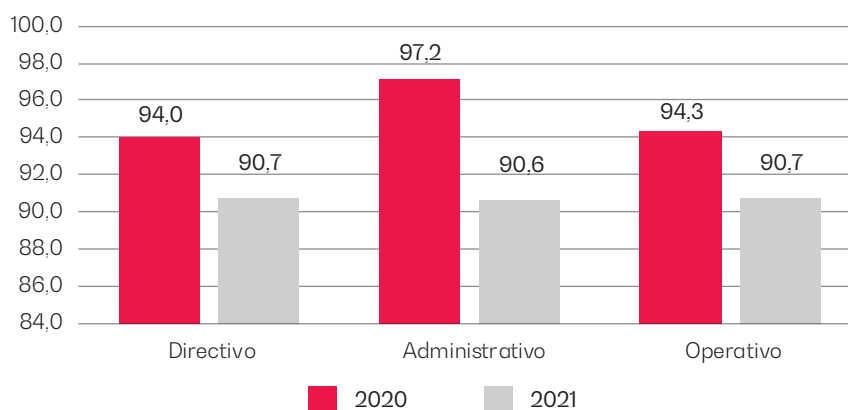
Se observa que para todos los niveles organizacionales las mujeres devengan salarios menores que sus pares hombres entre 10 p.p. y 3 p.p. Según la información reportada, en el 2021 la diferencia entre hombres y mujeres aumentó con respecto al 2020. En efecto, mientras las mujeres en cargos directivos devengan el 94% de lo devengado por los hombres, en el 2021 se bajó al 90,7%. Esta situación se hace evidente para todos los niveles (véase figura 15).

Para complementar la medición, es importante mencionar que según el DANE (2022) la brecha por género del país fue del 6,3%, siendo mayor en las mujeres con bajos niveles educativos, rurales, viudas,

entre los 45 y 54 años, con autorreconocimiento étnico como negro/a, mulato/a, afrodescendiente o afrocolombiano/a y que vivían en hogares con presencia de menores de 18 años, partiendo de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2021).



Figura 15. Ratio salarial hombres vs. mujeres (hombres=100)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

2.4 ¿Cómo pueden aportar las empresas?

ODS 1

- ✓ Las empresas pueden invertir en la creación de empleos de calidad, especialmente en áreas de alta pobreza.
- ✓ Las empresas pueden invertir en proveedores y comunidades locales para fortalecer la economía local y mejorar las condiciones de vida de las personas.
- ✓ Las empresas deben alejarse de prácticas que representen la explotación de trabajadores y de comunidades locales, adoptando prácticas éticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas.
- ✓ Las empresas pueden apoyar programas de educación e igualdad de género para mejorar las oportunidades de las mujeres y niñas, lo cual resulta fundamental para reducir la pobreza.
- ✓ Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles que reduzcan su impacto ambiental,

lo que contribuirá a mejorar las condiciones de vida de las personas.

ODS 2

- ✓ Creando programas de voluntariado y filantropía relacionados con hambre, la malnutrición y la actuación en crisis alimentarias. Así como la ayuda misma ante crisis y catástrofes naturales.
- ✓ Diseñando proyecto de valor compartido que, más allá de la filantropía, desarrollan modelos de negocio que resuelven problemas sociales con beneficios para las partes.
- ✓ Desarrollando programas de alimentación para sus empleados.
- ✓ Realizando acciones para evitar el desperdicio de alimentos.
- ✓ Integrando los principios rectores sobre empresas y Derechos Humanos, para evitar impactos negativos sobre los derechos humanos de las comunidades, especialmente sobre el derecho a la alimentación.

ODS 3

- ✓ Apoyando al bienestar de las comunidades en sus zonas de influencia, por ejemplo, proporcionando acceso a servicios de salud, apoyando programas de vacunación, o proporcionando educación sobre salud, incluyendo salud sexual y reproductiva.
- ✓ Proporcionando programas de salud y bienestar para empleados, que puede incluir servicios de atención médica, programas de ejercicio, y apoyo para la salud mental.
- ✓ Colaborando con organizaciones de la sociedad civil y ONG, por ejemplo, en proyectos de desarrollo comunitario o proporcionando recursos financieros y humanos.
- ✓ Reduciendo su impacto ambiental (por ejemplo, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero mejorando su relación con el agua), puesto que varias enfermedades se relacionan con el medioambiente.

ODS 4

- ✓ Las empresas pueden invertir recursos económicos en programas educativos para mejorar la calidad y el acceso a la educación. En particular, pueden construir o apoyar nuevas escuelas, financiar programas de becas o colaborar con el sector público, organizaciones de la población civil u ONG para mejorar la educación en sus zonas de influencia.
- ✓ Las empresas pueden proporcionar programas de formación y capacitación para sus empleados y jóvenes desfavorecidos para mejorar sus habilidades y aumentar las oportunidades laborales.

- ✓ Las empresas pueden incorporar prácticas de responsabilidad social adicionales en su operación, como la donación de tiempo y de espacios de aprendizaje.
- ✓ Promoviendo el acceso a la tecnología y a internet para apoyar el aprendizaje en línea y el desarrollo de habilidades digitales.

ODS 5

- ✓ Definiendo políticas y prácticas de igualdad de género en todas las áreas de su operación, desde la contratación y promoción hasta la formación y el desarrollo.
- ✓ Las empresas pueden tomar medidas para prevenir y atender la violencia de género que se pueda ejercer en el lugar de trabajo, lo cual incluye proporcionar apoyo a las víctimas y sancionando a los perpetradores.
- ✓ Las empresas pueden proporcionar servicios de salud sexual y reproductiva para sus empleadas o facilitar el acceso a estos.
- ✓ Las empresas pueden invertir en programas de educación y formación para mejorar las habilidades y oportunidades laborales de las mujeres.
- ✓ Las empresas pueden promover la representación política de las mujeres en sus juntas directivas y cargos de liderazgo.
- ✓ Las empresas pueden incorporar prácticas de responsabilidad social en su operación, promoviendo la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres.



3

Prosperidad

Prosperidad

“Estamos decididos a velar porque todos los seres humanos puedan disfrutar de una vida próspera y plena, y porque el progreso económico, social y tecnológico se produzca en armonía con la naturaleza”.

(Naciones Unidas A/RES/70/1).

La esfera de la Prosperidad reúne los ODS 7, 8, 9, 10 y 11 con el propósito de incentivar que el progreso económico, social y tecnológico sea compatible con el debido respeto a la naturaleza, buscando asegurar que las vidas sean prósperas y satisfactorias en armonía con el medioambiente y el entorno.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE
Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO



9 INDUSTRIA,
INNOVACIÓN E
INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS
DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



El ODS 7, “Energía asequible y no contaminante”, busca garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables, sostenibles y modernos, y aumentar la utilización de energías limpias y renovables.

El desarrollo de una infraestructura energética sostenible es esencial para el desarrollo sostenible. La energía es esencial para el desarrollo económico y social, pues sin acceso a servicios energéticos asequibles y modernos, es difícil mejorar la calidad de vida de las personas. Además, la transición hacia fuentes de energía limpias y renovables resulta fundamental para mitigar los cambios climáticos y proteger el medioambiente.

En Colombia, el acceso a servicios energéticos asequibles y modernos sigue siendo limitado en algunas regiones, especialmente áreas rurales y comunidades más pobres. Ello, a pesar de contar con un gran potencial para desarrollar fuentes de energía limpia y renovable, por lo que se debe promover su utilización, logrando reducir la dependencia a los combustibles fósiles, lo que protege el medioambiente y mitiga efectos del cambio climático.

El impacto de la pandemia COVID-19 sobre este ODS afectó la inversión en proyectos de energía renovable y la implementación de tecnologías limpias, puesto que las empresas debieron, en muchos casos, migrar sus recursos hacia otros usos.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **el 100% de los colombianos tendrán acceso a energía eléctrica**”.

El ODS 8, “Trabajo decente y crecimiento económico”, tiene como objetivo mejorar la situación económica de las personas mediante la promoción de políticas y prácticas sostenibles e inclusivas, reduciendo la desigualdad económica y mejorando el

acceso al empleo. Específicamente, al fomentar el empleo pleno, digno y productivo, este ODS contribuye a mejorar las condiciones laborales de la población, especialmente en un país como Colombia que enfrenta altas tasas de desempleo e informalidad laboral.

Además, aunque Colombia tiene una rica oferta de recursos naturales y un gran potencial para el desarrollo sostenible, ha enfrentado problemas como la deforestación, la pérdida de biodiversidad y la explotación de recursos naturales, lo que ha generado problemas ambientales. Por ello, es crucial para el país promover el crecimiento económico sostenible que permita proteger los recursos naturales y mejorar la relación entre el desarrollo económico y el medioambiente.

Lamentablemente, la pandemia de COVID-19 ha generado importantes retrocesos que dificultan el logro de este ODS. La crisis sanitaria ha provocado una recesión económica en el país, representada por una caída del PIB, un aumento del desempleo, el cierre de empresas y una disminución de la actividad económica. Todo ello ha generado una reducción en la demanda de trabajo, lo que ha agravado los niveles de desempleo e informalidad laboral.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **la tasa de formalidad laboral aumentará a 60%**”.

El ODS 9, “Industria, innovación e infraestructura”, tiene como objetivo fomentar el emprendimiento y la industria sostenible e inclusiva, mediante la promoción de infraestructura y tecnologías modernas, buscando impulsar el desarrollo económico con innovación y emprendimiento, asegurando al mismo tiempo que el crecimiento sea sostenible e inclusivo. La innovación y el emprendimiento son fundamentales para el desarrollo económico, ya que pueden

Prosperidad

contribuir a crear nuevos productos, procesos y servicios, y aumentar la eficiencia y la productividad. Así mismo, la sostenibilidad y la inclusión son importantes para asegurar que el crecimiento económico beneficie a todos, especialmente a las personas más vulnerables y a las comunidades marginadas. También incluye la promoción de infraestructura y tecnologías modernas, lo que es importante para garantizar el acceso a servicios básicos como energía, agua y transporte, y para mejorar la competitividad y la eficiencia en la economía.

Sin embargo, la pandemia ha afectado negativamente a muchas pequeñas y medianas empresas, aumentando la dificultad para obtener financiamiento y acceso a mercados. Al mismo tiempo, ha habido un aumento en la demanda de soluciones tecnológicas y de comercio en línea debido a las restricciones de movilidad y cierre de negocios.

Así mismo, la pandemia ha afectado negativamente a muchas industrias, incluyendo la turística y la de la construcción, que son importantes para las personas de bajos ingresos y las comunidades marginadas, exacerbando así la desigualdad económica. En términos de infraestructura y tecnologías modernas, la pandemia ha aumentado la importancia de la infraestructura digital y la tecnología de la información, ya que ha permitido la continuidad del trabajo y la educación a distancia. No obstante, ha evidenciado las brechas en acceso a tecnologías en diferentes regiones y comunidades.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, el **100% de los hogares contarán con acceso a internet**”.

El ODS 10, “Reducción de las desigualdades” tiene como objetivo el reducir las desigualdades económicas, sociales, de género, entre otras, abordando unas de las principales causas de la pobreza y la exclusión social: la desigualdad económica, social y territorial mediante la promoción de políticas y pro-

gramas que fomenten la igualdad de oportunidades para todos y el desarrollo económico inclusivo y sostenible.

En particular, Colombia ha enfrentado desafíos significativos en términos de desigualdades económicas, sociales y territoriales, especialmente en las regiones más afectadas por el conflicto armado y en aquellas más vulnerables. Sumado a problemas de exclusión social, especialmente entre las poblaciones afrodescendientes, indígenas y campesinas, que han sufrido de discriminación histórica y exclusión económica. El ODS 10 al buscar promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades, podría ayudar a mejorar el acceso a servicios básicos y oportunidades económicas para estas comunidades.

Así mismo, el ODS 10 también busca promover la igualdad de género, lo que es especialmente importante para Colombia, donde las mujeres han enfrentado desafíos significativos en términos de igualdad de oportunidades y violencia de género.

La pandemia de COVID-19 tuvo importantes impactos negativos que agravaron la consecución de este ODS. Por ejemplo, la pandemia afectó negativamente a las personas más vulnerables, especialmente aquellas que dependen del sector informal y del turismo, y ha aumentado el desempleo y la pobreza en el país. A su vez, ha evidenciado las brechas en acceso a servicios de salud, educación y tecnología. Más aún, la pandemia aumentó significativamente la exclusión social, ya que ha dificultado el acceso a servicios básicos como la educación y la atención médica para las personas más vulnerables, especialmente las que viven en áreas rurales y remotas.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, Colombia reducirá la **desigualdad, alcanzando un GINI de 0,480 puntos**”.

El ODS 11, “Ciudades y comunidades sostenibles”, busca hacer de las ciudades y los asentamientos humanos lugares inclusivos, seguros y resilientes para garantizar un desarrollo sostenible y una calidad de vida adecuada para todos, promoviendo la equidad, el bienestar y fomentando un medioambiente saludable y un desarrollo económico sostenible.

En concreto, el ODS 11 busca mejorar la planificación y la gestión de ciudades y asentamientos humanos, promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades, mejorar la seguridad y la resiliencia ante desastres, y reducir la contaminación y el uso de recursos naturales.

La pandemia aumentó la vulnerabilidad de las comunidades más pobres y marginadas que viven en asentamientos informales y precarios, ya que muchas de ellas no tienen acceso a servicios básicos como agua potable, saneamiento y viviendas seguras. Ello dificultó la implementación de medidas de distanciamiento social. Así mismo, la pandemia afectó negativamente la economía y el empleo, aumentando las desigualdades económicas y sociales y dificultando el acceso a servicios básicos y oportunidades económicas para las personas más vulnerables.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, el déficit cuantitativo de vivienda se reducirá al 2,7%”.

A continuación, presentaremos los principales hallazgos encontrados sobre los aportes y retos empresariales mediante la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS en la esfera Prosperidad.



3.1 Políticas de eficiencia energética

En Colombia, existen diversas políticas relacionadas con la eficiencia energética que las empresas pueden adoptar, las cuales provienen de diferentes fuentes, incluyendo el gobierno, las organizaciones sectoriales y las propias empresas.

Entre estas, la Ley 697 de 2001 establece el marco legal para la promoción de la eficiencia energética en Colombia, indicando la obligación de las empresas de implementar programas de ahorro y uso eficiente de la energía. Así mismo, el Programa de Uso Racional y Eficiente de Energía (PROURE) es una iniciativa del Ministerio de Minas y Energía de Colombia, que busca promover el uso eficiente de la energía en los diferentes sectores económicos del país, proporcionando herramientas y capacitación para las empresas, con el fin de identificar y desarrollar medidas de eficiencia energética. También vale la pena destacar la existencia de diferentes programas de certificación que evalúan y reconocen el desempeño energético de las empresas, permitiendo a las empresas demostrar su compromiso y logros en eficiencia energética, lo que puede ser beneficioso, tanto en términos de imagen corporativa como de acceso a incentivos y financiamiento.

Ahora bien, adicional a estas políticas, muchas empresas implementan planes de gestión energética propios para identificar y optimizar el consumo de energía en sus operaciones. Estos planes pueden incluir medidas como el monitoreo y control de los equipos y sistemas energéticos, la implementación de tecnologías más eficientes, la capacitación de empleados en prácticas de ahorro energético y la identificación de oportunidades de mejora.

Para evaluar esta cultura empresarial orientada hacia la eficiencia energética, promoviendo la conciencia y la capacitación de los empleados en prácticas sostenibles y fomentando la innovación en el uso de tecnologías energéticas más eficientes, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si las compañías tenían una política formal de uso adecuado, ahorro y aumento de

Prosperidad

la eficiencia energética en sus operaciones, aspecto clave para fomentar la sostenibilidad y contribuir a la consecución de los ODS en Colombia.

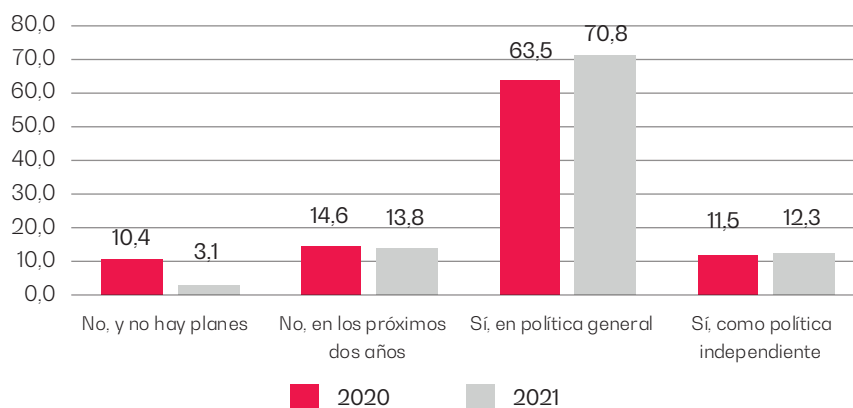
Al analizar los datos recopilados en el 2020 y 2021, se observa un cambio significativo en la forma en que las empresas lo abordan. Para el 2020, se encontró que el 63,5% de las empresas en Colombia habían integrado la eficiencia energética como parte de una política más general, mientras que el 11,5% la tenían como una política independiente. Es importante destacar que el resto de las empresas no contaban con este tipo de política, aunque el 14,6% tenía planes de diseñar una política de eficiencia energética en los próximos dos años.

Sin embargo, al realizar un seguimiento en el 2021, se constata una evolución notable en la adopción

de políticas de eficiencia energética. El 70,8% de las empresas ahora la tienen como parte de una política más general, lo que indica un aumento significativo en comparación con el año anterior. Además, el 12,3% de las empresas han establecido políticas de eficiencia energética como una política independiente, mostrando también un incremento.

Por otro lado, el 3,1% de las empresas no han implementado ninguna política de eficiencia energética en el 2021. Aunque este porcentaje es menor en comparación con el año anterior, sigue siendo preocupante, ya que indica que algunas empresas aún no han reconocido la importancia de adoptar medidas para mejorar la eficiencia energética (véase figura 16).

Figura 16. Uso adecuado y aumento eficiencia energética: existencia de política (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En el 2021, el 13,8% de las empresas planean implementar una política de eficiencia energética en los próximos dos años. Este grupo demuestra una conciencia creciente sobre la importancia de la sostenibilidad y la necesidad de tomar medidas para reducir el consumo de energía y promover un uso más eficiente de los recursos.

Es importante tener en cuenta el impacto de la pandemia en la adopción de políticas de eficiencia ener-

gética por parte de las empresas. La crisis generada por la pandemia puso de manifiesto la importancia de la sostenibilidad y de la gestión eficiente de los recursos, por lo que muchas empresas debieron replantear sus estrategias y prioridades. Además, la conciencia pública sobre los impactos ambientales se intensificó, y los consumidores, inversores y otros actores clave están exigiendo cada vez más a las empresas que sean responsables y sostenibles.

En este contexto, resulta comprensible el aumento en el porcentaje de empresas que han integrado la eficiencia energética en sus políticas, puesto que están reconociendo que su buena gestión no solo puede reducir costos operativos y mejorar la rentabilidad, sino que también puede fortalecer su reputación y atraer a los consumidores conscientes del medioambiente. Las empresas están comprendiendo cada vez más los beneficios tangibles que pueden obtener al adoptar medidas concretas para reducir su huella energética y mitigar su impacto ambiental.

Sin embargo, es preocupante que un pequeño porcentaje de empresas aún en el 2021 no haya implementado ninguna política de eficiencia energética. Entre posibles razones, se puede incluir la falta de conocimiento, recursos limitados o una mentalidad empresarial menos orientada hacia la sostenibilidad. Es fundamental que estas empresas sean conscientes de las oportunidades perdidas y del riesgo de quedarse rezagadas en un entorno empresarial cada vez más enfocado en la sostenibilidad.

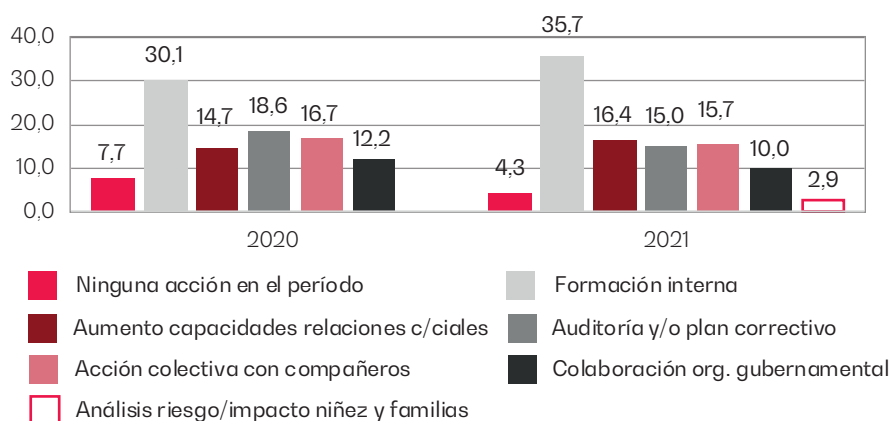
La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS, también indagó por las acciones tomadas por las empresas para prevenir y mitigar los riesgos e impactos asociados con la eficiencia

energética. Es alentador observar que las empresas en Colombia están tomando medidas cada vez más sólidas asociadas con el uso adecuado, ahorro y aumento de la eficiencia energética. En particular, se esperaría que sus acciones generen resultados positivos en acciones concretas para reducir el consumo energético, así como sus costos operativos, a la par que van fortaleciendo su reputación y contribución a la sostenibilidad ambiental.

Además, las empresas que implementan acciones de eficiencia energética están mejor preparadas para enfrentar los desafíos futuros, como los cambios en las regulaciones energéticas, la demanda creciente de prácticas empresariales sostenibles por parte de los consumidores y la necesidad de adaptarse a un mundo en transición hacia fuentes de energía más limpias.

En el 2020, el 30,1% de las empresas participantes informaron haber realizado formación interna relacionada con la eficiencia energética, indicando un esfuerzo por concientizar y capacitar a los empleados sobre las mejores prácticas en el uso de la energía. Ello tiene un importante impacto para fomentar una cultura de eficiencia energética que puede multiplicarse y replicarse en el resto de los espacios sociales donde los empleados interactúen, como, por ejemplo, en sus hogares.

Figura 17. Uso adecuado y aumento eficiencia energética: acciones realizadas (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Prosperidad

Además, el 18,6% de las empresas realizaron auditorías o acciones correctivas para identificar y abordar las áreas de ineficiencia energética (véase figura 17). Las auditorías energéticas son una herramienta valiosa para evaluar el consumo de energía, identificar posibles mejoras y tomar medidas concretas para optimizar la eficiencia energética.

El 16,7% de las empresas informaron haber emprendido acciones colectivas con sus compañeros. Esta colaboración interna puede incluir iniciativas como la creación de equipos de trabajo enfocados en la eficiencia energética, la implementación de programas de incentivos o la promoción de la participación de los empleados en la identificación de oportunidades de mejora.

Así mismo, el 14,7% de las empresas indicaron que habían aumentado las capacidades de sus relaciones comerciales en términos de eficiencia energética. Ello implica que estas empresas se están asociando con proveedores, clientes u otras partes interesadas para promover prácticas más sostenibles y compartir conocimientos y recursos en materia de eficiencia energética.

Sin embargo, resulta preocupante que el 7,7% de las empresas no hayan tomado ninguna acción específica en relación con la eficiencia energética en el 2020. Esto puede deberse a una falta de conciencia sobre los riesgos y beneficios asociados, limitaciones de recursos o simplemente una falta de prioridad en la agenda empresarial.

No obstante, es alentador que en el 2021 se registraron mejoras en las acciones emprendidas por las empresas. El 35,7% de las empresas realizaron formación interna, lo que indica un mayor enfoque en la capacitación y sensibilización de los empleados. La formación continua es esencial para mantener a los empleados actualizados sobre las mejores prácticas y fomentar una cultura de eficiencia energética a largo plazo.

Además, el 16,4% de las empresas informaron haber aumentado las capacidades de sus relaciones comerciales en términos de eficiencia energética. Esto indica un mayor énfasis en la colaboración con

socios comerciales para promover prácticas sostenibles y trabajar juntos en la mejora de la eficiencia energética.

La acción colectiva con compañeros, realizada por el 15,7% de las empresas, demuestra que se están fortaleciendo las alianzas internas y se está promoviendo la participación de los empleados en la búsqueda de soluciones para la eficiencia energética.

El 15% de las empresas realizaron auditorías o acciones correctivas en el 2021, lo que indica un compromiso continuo para identificar y abordar las áreas de ineficiencia energética.

La colaboración con organismos gubernamentales, por parte del 10% de las empresas, muestra una mayor conciencia sobre la importancia de trabajar en conjunto con las autoridades para promover políticas y regulaciones favorables a la eficiencia energética.

Resulta interesante notar que el 2,9% de las empresas han realizado análisis de riesgo e impacto en niñez y familias en relación con la eficiencia energética. Esto sugiere una preocupación por los aspectos sociales y un enfoque más holístico en la evaluación de los impactos de las acciones de eficiencia energética.

Aunque el número de empresas que no tomaron ninguna acción en el 2021 disminuyó al 4,3%, es importante seguir trabajando para fomentar una mayor conciencia y compromiso en todas las organizaciones.

3.2 Adopción de energía renovable

La adopción de fuentes de energía renovable es otra medida que las empresas pueden tomar para mejorar su eficiencia energética y reducir su huella ambiental. Esto puede incluir la instalación de paneles solares, la utilización de energía eólica, la implementación de sistemas de cogeneración o la compra de energía renovable a través de contratos de suministro. La transición hacia fuentes de ener-

gía renovable en el sector empresarial no solo tiene beneficios ambientales, sino también económicos, pues la adopción de energía renovable puede reducir los costos a largo plazo, mejorar la imagen corporativa, aumentar la competitividad y generar empleo en el sector de energías limpias.

En este contexto, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por el consumo total de energía, su fuente de energía y si generaba energía mediante fuentes renovables y no renovables.

Es importante mencionar que el 80% de las empresas que contestaron a esta pregunta manifiestan hacer seguimiento de la energía consumida, por lo que el restante 20% no realizan seguimiento. Ello resulta ser una señal preocupante en términos de sostenibilidad y eficiencia energética, pues indica falta de conciencia y compromiso en la gestión y control de su consumo energético, lo cual puede tener varias consecuencias negativas. En primer lugar, el desconocimiento del consumo de energía dificulta la identificación de áreas de ineficiencia y la implementación de medidas para reducir el consumo. Sin datos precisos sobre el consumo energético, las empresas no pueden establecer objetivos realistas de eficiencia energética ni medir su progreso hacia ellos. Esto limita su capacidad para tomar decisiones informadas y estratégicas en términos de optimización de la energía.

En segundo lugar, el no hacer un seguimiento del consumo de energía puede llevar a un uso ineficiente y derroche de recursos. Sin una gestión adecuada de la energía, las empresas podrían estar incurriendo en costos innecesarios y aumentando su impacto ambiental. El consumo energético representa un importante gasto operativo para muchas empresas, por lo que no controlarlo de manera adecuada puede afectar negativamente la rentabilidad y su competitividad en el mercado.

Para aumentar el número de empresas que realizan un seguimiento del consumo de energía, es fundamental promover la conciencia y la educación sobre los beneficios de la gestión energética. Además, los incentivos gubernamentales y las regulaciones

pueden desempeñar un papel importante en la promoción del seguimiento del consumo de energía. El establecimiento de políticas que requieran informes regulares sobre el consumo de energía y la divulgación de datos energéticos puede generar una mayor transparencia y motivar a las empresas a tomar medidas.

La base recogida registra un consumo total de 4.995 GWh, lo que equivale a cerca del 7% del consumo nacional de energía, y al 19% de la energía no residencial no regulada, donde participan todos aquellos usuarios con un alto consumo de energía. Con esta se obtuvieron dos indicadores relativos a energía.

El primero, promedia la participación de cada una de las fuentes de energía empleadas por las empresas para obtener la fuente más usual de la misma. Se obtiene que el 81,6% de la energía corresponde a energía eléctrica comprada a una empresa distribuidora, el 7% a fuentes no renovables y 11,5% a fuentes de energía renovable no convencionales (FERNC) (véase figura 18). Es importante tener en cuenta que aproximadamente el 70% de la energía eléctrica generada en el país es mediante fuentes hidroeléctricas, la cual también es renovable. Por tanto, de manera agregada se obtiene que cerca del 69% de la energía consumida por las empresas del país proviene de fuentes renovables convencionales y no convencionales.

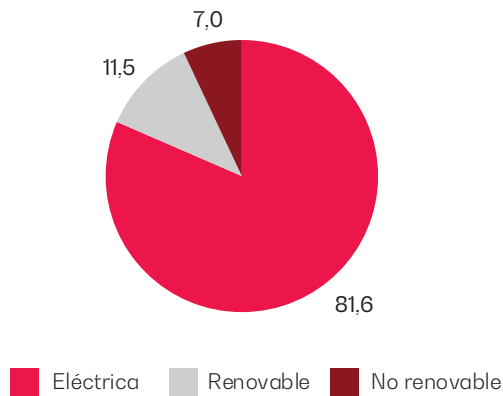
En segundo lugar, se divide el consumo total registrado en la base de datos según las fuentes reportadas. Del total de energía consumida (4.995 GWh⁵), el 47,6% proviene de fuentes no renovables (véase figura 19), lo cual indica una dependencia considerable en combustibles fósiles y otras fuentes no sostenibles. Ello tiene implicaciones negativas para el medioambiente, debido a las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas con la quema de combustibles fósiles. La diferencia en los dos datos reportados puede explicarse, aunque si bien hay varias empresas que hacen importantes esfuerzos

5. Este valor corresponde al imputado para toda la muestra según las respuestas registradas.

Prosperidad

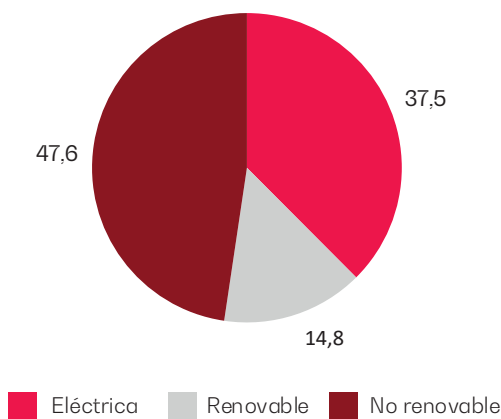
para consumir energía renovable, las que más energía consumen lo hacen utilizando energía de fuentes no renovables. Bajo este indicador, solo el 40% de la energía que consumen las empresas del país, proviene de fuentes renovables convencionales y no convencionales.

Figura 18. Proporción promedio de la energía consumida según fuente (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 19. Fuente de la energía consumida por las empresas (%)

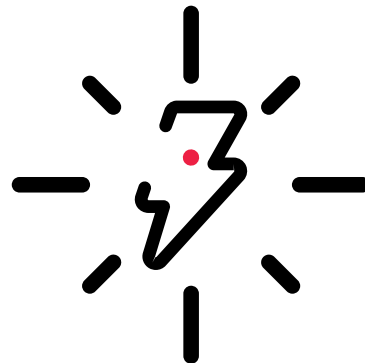


Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Comparando esta información con los resultados de otros países y a nivel global, es importante tener en cuenta que cada país tiene sus propias características y recursos energéticos. Sin embargo, se observa una tendencia hacia una mayor adopción de fuentes de energía renovable en todo el mundo.

Muchos países están implementando políticas y regulaciones para promover el uso de energías limpias y reducir las emisiones de carbono. Estos datos de consumo muestran una brecha significativa en el uso de fuentes renovables. Es importante que las empresas en Colombia consideren la adopción de energías renovables en sus operaciones para reducir su impacto ambiental y contribuir a los objetivos de sostenibilidad y los ODS.

Varios países han realizado importantes esfuerzos para aumentar su consumo de energía renovable en el sector empresarial. Por ejemplo, algunos países líderes en este ámbito son Suecia, Costa Rica y Noruega, donde se ha logrado un consumo cercano al 100% de energía renovable en algunas empresas. Ello mediante la implementación de políticas y regulaciones favorables, incentivos financieros y programas de fomento para promover el uso de energía renovable en el sector empresarial. Además, han aprovechado sus recursos naturales, como la energía hidroeléctrica, eólica y solar, para impulsar la producción y el consumo de energía renovable.



3.3 Valor económico generado

El valor económico generado (VEG) es un indicador que representa el valor total generado por una empresa en un período determinado a través de sus actividades económicas. El VEG sirve como una medida financiera que refleja la capacidad de una empresa para producir riqueza y valor económico y no refleja únicamente las ganancias o beneficios de la empresa. Su cálculo puede ser útil para evaluar la eficiencia y la rentabilidad, pero también sirve como base para analizar la distribución de valor entre los diferentes grupos de interés, como empleados, proveedores, accionistas, gobierno y comunidad.

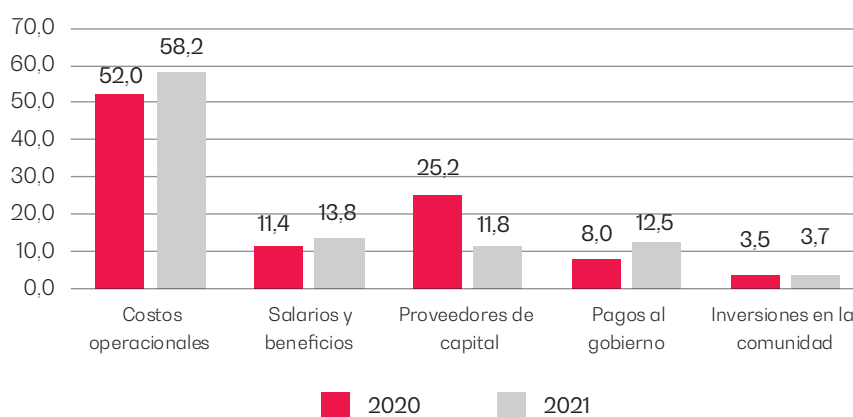
La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó sobre cómo las empresas distribuían el VEG, pues, si se hace de manera adecuada, se pueden beneficiar a los empleados en forma de salarios y beneficios justos, así como a las comunidades locales con inversiones sociales y desarrollo comunitario. Además, la consideración de la cadena de suministro y pro-

veedores ayuda a garantizar prácticas comerciales justas y sostenibles.

Para el 2020, los datos revelan que el 52% del valor económico generado corresponde a costos operacionales, el 11,4% a salarios y beneficios, el 25,2% a proveedores de capital, el 8% a pagos al gobierno y el 4,5% a inversiones en la comunidad. Estos números indican que una parte significativa del valor económico se destina a mantener las operaciones comerciales y a cumplir con las obligaciones laborales y fiscales. También es alentador observar que un porcentaje se invirtió en la comunidad local, sobre todo en un contexto de pandemia como la vivida durante dicho año y donde se requirió del apoyo de todos los actores para lograr salir adelante como sociedad.

En el 2021, se observa un cambio en la distribución del valor económico generado. Principalmente, en lo relacionado con un aumento en los costos operacionales (58,2%), salarios y beneficios (13,8%) y pagos al gobierno (12,5%), y la disminución en lo correspondiente a los proveedores de capital a menos de la mitad (11,8%) (véase figura 20).

Figura 20. Distribución del valor económico generado (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Prosperidad

El impacto de la pandemia puede explicar algunas de estas diferencias en las distribuciones. La pandemia afectó de manera importante a la economía global y a las empresas, por lo que es posible que el aumento en los costos operacionales en el 2021 esté relacionado con los gastos adicionales incurridos para adaptarse a las medidas de seguridad y salud impuestas por la pandemia, como la implementación de protocolos de higiene, adquisición de equipos de protección y capacitación del personal. La disminución en la proporción destinada a salarios y beneficios podría estar relacionada con la necesidad de realizar ajustes en la fuerza laboral, como recortes de personal o reducción de horas de trabajo, debido a la disminución de la demanda o las restricciones impuestas por la pandemia. También indica que durante el 2020 muchas empresas apoyaron de manera importante a sus empleados dada la pandemia, situación que relajaron una vez pasada la crisis.

A pesar de la pandemia, se observa que la proporción destinada a salarios y beneficios no disminuyó, sino que por el contrario aumentó levemente, por lo que en el mediano plazo no se evidenciaron grandes ajustes en la fuerza laboral, como recortes de personal o reducción de horas de trabajo, debido a la disminución de la demanda o las restricciones impuestas por la pandemia.

Se observa que las empresas debieron hacer ajustes en la asignación de recursos para hacer frente a los desafíos económicos y sociales planteados por la pandemia, por lo que se observa la disminución en lo pagado a los proveedores de capital.

Ante estos resultados, es importante destacar que de los \$76,5 billones que las empresas participantes registraron como valor económico generado en el 2020, cerca del 75% se devolvió a la sociedad a través de costos operacionales, salarios y beneficios, impuestos e inversiones en la comunidad. Así mismo, devolvieron a la sociedad en sus diferentes rubros cerca del 88% de los \$62,4 billones registrados en el 2021.

3.4 Derechos laborales y trabajo decente

Los derechos laborales hacen referencia a los derechos y protecciones que tienen los trabajadores en el ámbito laboral, los cuales están reconocidos internacionalmente y sirven para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores. Incluyen derechos de libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, prohibición del trabajo forzado y el trabajo infantil, no discriminación, salario justo y condiciones de trabajo adecuadas y tiempo de trabajo y descanso. Por su parte, el trabajo decente hace referencia al trabajo productivo y en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad, que implica que los trabajadores tengan acceso a empleos que sean adecuados y con remuneración justa, seguridad social, protección laboral y oportunidades de desarrollo personal.

Dadas sus implicaciones para la dignidad humana, la reducción de la pobreza y la desigualdad y su promoción de la salud, el bienestar y el desarrollo económico sostenible, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si las empresas tienen una política, código de conducta o documento equivalente (declaraciones, deberes, etc.) que incluya temas de derechos laborales y trabajo decente.

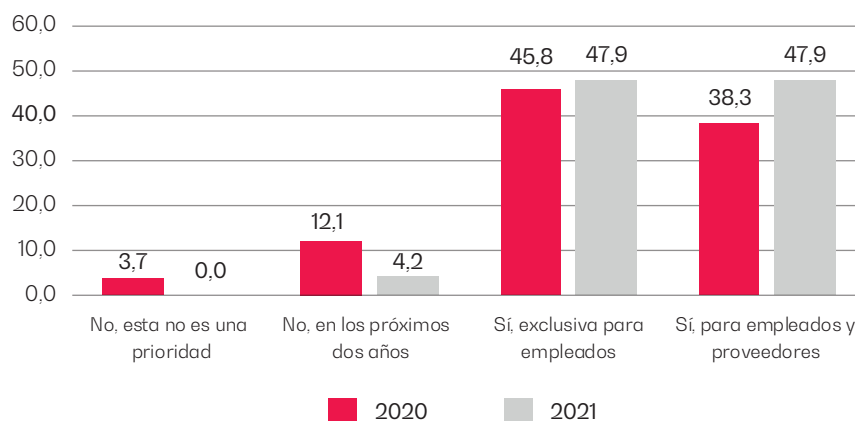
En el 2020, se observa que el 38,3% de las empresas participantes tienen una política de promoción de derechos laborales y trabajo decente que incluye a sus empleados y proveedores, mientras que el 45,8% tiene una política que solo se aplica a sus empleados. Además, el 12,1% no tiene una política en vigor, pero afirma que la implementará en menos de dos años, y el 3,7% declara no tener una política y no la consideran una prioridad.

En el 2021, se registra un incremento en la implementación de políticas laborales dentro de las empresas. El 47,9% de las empresas encuestadas tie-

nen políticas que incluyen, tanto a sus empleados como a sus proveedores, y otro 47,9% tiene políticas que solo se aplican a sus empleados. Además, el 4,2% indica que, aunque no tienen una política en vigor, tienen planes de implementarla en un plazo

inferior a dos años. Es importante destacar que ningún porcentaje de las empresas encuestadas en el 2021 afirmó no tener una política y no la considera una prioridad (véase figura 21).

Figura 21. Derechos laborales y trabajo decente: existencia política (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Esta mejora en los resultados indica una mayor conciencia y compromiso de las empresas con la promoción de los derechos laborales y el trabajo decente, además demuestra un enfoque más amplio y una preocupación por la cadena de suministro y las condiciones laborales de todos los actores involucrados, incluyendo a los proveedores, reconociendo cada vez más la necesidad de garantizar un entorno laboral justo, seguro y respetuoso para sus empleados y proveedores.

Ahora bien, la crisis originada por la pandemia y sus consecuencias económicas han venido generando cambios en la forma en que las empresas operan y gestionan sus recursos humanos, lo que ahora demuestra una mayor importancia por los derechos laborales que garanticen condiciones laborales adecuadas; pues los desafíos relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como los problemas de desempleo y precariedad laboral, han generado una mayor atención hacia los derechos laborales y el trabajo decente por parte de las empresas que deciden ser sostenibles y responsa-

bles. Además, tras la pandemia, las empresas han sido objeto de un escrutinio más intenso por parte de sus grupos de interés, por lo que han reconocido la importancia de establecer políticas laborales sólidas que protejan y promuevan los derechos de los trabajadores.

Además, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si existen cláusulas relacionadas con temas de derechos laborales y trabajo decente que deban ser firmadas en los contratos realizados por la empresa. Estas cláusulas pueden ayudar a garantizar que se cumplan los estándares laborales y a proteger los derechos de los empleados.

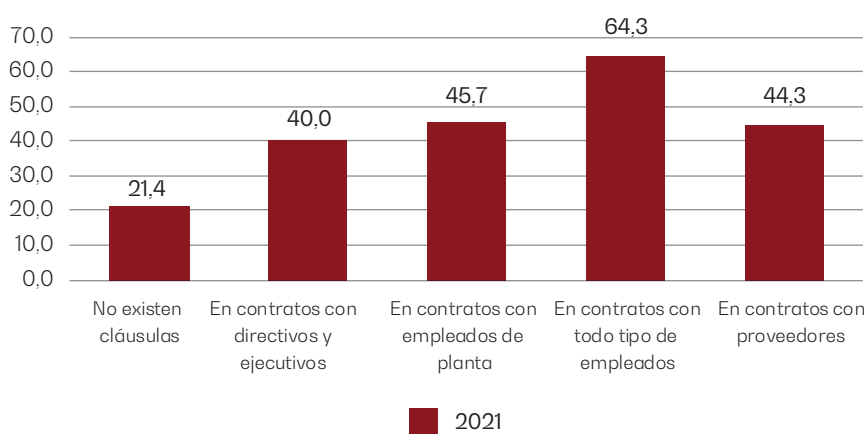
El 21,4% de las empresas participantes manifiestan no contar con este tipo de cláusulas, por lo que resulta alentador que el 78,6% de las empresas hayan incorporado cláusulas relacionadas en sus contratos. Ello indica una preocupación por establecer compromisos formales en términos de condiciones laborales justas y equitativas.

Prosperidad

Ahora bien, se observa una variación en la inclusión de cláusulas según el tipo de empleado y la relación contractual. Resulta positivo que se hayan incluido cláusulas en los contratos con los empleados de planta y con todo tipo de empleados en altos porcentajes (45,7% y 64,3%, respectivamente), lo que indica una mayor atención a los derechos labora-

les en estas categorías. Sin embargo, la inclusión de cláusulas en los contratos con los ejecutivos y directivos (40%) y los proveedores (44,3%) es relativamente menor, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la atención a los derechos laborales en estos grupos (véase figura 22).

Figura 22. Derechos laborales y trabajo decente: existencia de cláusulas en los contratos (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Adicional a la existencia de cláusulas, las empresas también pueden contar con procesos de debida diligencia en la cadena de valor para identificar, prevenir y mitigar los impactos negativos en los derechos laborales y sobre el trabajo decente. Estos procesos permiten a las empresas evaluar los riesgos, establecer políticas y prácticas adecuadas, y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. La medición indagó si las empresas contaban con estos procesos de debida diligencia.

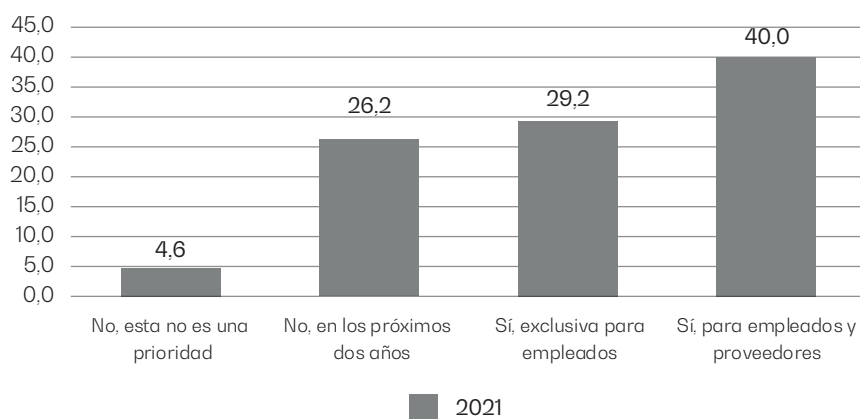
Resulta positivo notar que el 70% de las empresas realizan este tipo de procesos para sus empleados, o empleados y proveedores. En particular, una proporción significativa de empresas (40%) manifiesta tener un proceso de debida diligencia en su cadena de valor que revisa sistemáticamente temas de derechos laborales y trabajo decente para sus empleados y proveedores, indicando que estas empre-

sas reconocen la importancia de evaluar y abordar los impactos laborales en toda su cadena de suministro, tanto para empleados como para proveedores. Reconoce que los proveedores también tienen un papel crucial en la promoción de condiciones laborales justas y dignas. El 29,2% de las empresas adelantan estos procesos, pero solo para sus empleados, sin incluir proveedores (véase figura 23).

Ahora bien, hay un porcentaje significativo de empresas que no cuentan con este tipo de procesos o que planean implementarlos en el futuro. Ello indica que existe una brecha en términos de la evaluación sistemática de los impactos laborales en la cadena de valor, lo que puede resultar en riesgos para los derechos laborales y el trabajo decente.

Así mismo, las empresas pueden contar con canales para recibir reclamaciones de violaciones relativas

Figura 23. Derechos laborales y trabajo decente: proceso de debida diligencia (%)

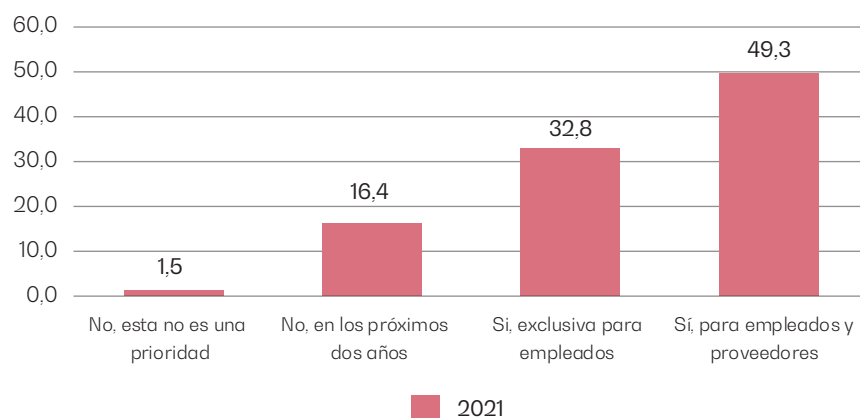


Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

a temas de derechos laborales y trabajo decente. Estos canales desempeñan un papel fundamental en la promoción de una cultura de respeto de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, pues proporcionan una vía para que los grupos de interés presenten reclamaciones y denuncien violaciones. Contar con canales de reclamación adecuados y accesibles permitirán a las empresas abordar rápidamente los problemas identificados, tomar medidas correctivas y evitar futuras violaciones. En este contexto, se preguntó a las empresas si tenían un canal de reclamación.

Cerca de la mitad de las empresas (49,3%) tienen canales habilitados para recibir reclamaciones, tanto de empleados como de proveedores, en casos de violaciones de derechos laborales y trabajo decente. Ello indica que estas empresas reconocen la importancia de establecer mecanismos accesibles y confiables para que los grupos de interés puedan denunciar posibles incumplimientos y buscar soluciones adecuadas. El 32,8% tiene canales, pero habilitados exclusivamente para empleados (véase figura 24).

Figura 24. Derechos laborales y trabajo decente: canal para recibir reclamaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

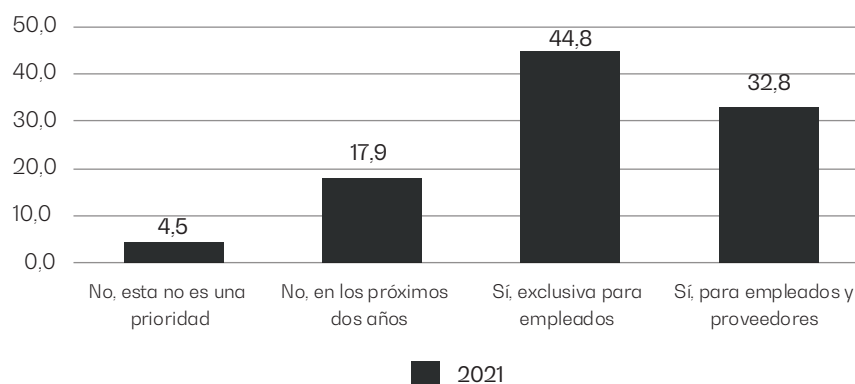
Prosperidad

Si bien el 17,9% de las empresas indican que no tienen canales habilitados en la actualidad, resulta positivo que el 16,4% tenga planes de implementar estos canales en un plazo de dos años.

Ahora bien, se indagó en la medición si las compañías tienen un proceso para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación, cuando aplica, relativos a temas de derechos laborales y trabajo decente. Estos procesos son los que permitirían garantizar que, en caso de violaciones a los derechos laborales y al trabajo decente, se tomen las medidas necesarias para corregir las situaciones injustas y se brinde una compensación adecuada a los afectados.

Se observa que un porcentaje significativo de empresas (32,8%) cuenta con procesos establecidos para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación relacionados con los derechos laborales y el trabajo decente, tanto para empleados como para proveedores. Ello demuestra una preocupación por abordar y corregir posibles violaciones a los derechos laborales a lo largo de toda la cadena de valor. El 44,8% de las empresas tienen procesos establecidos, pero solo para empleados, indicando que ven relevante atender y remediar las violaciones a los derechos laborales internamente, pero sin llegar a incluir a toda la cadena de valor (véase figura 25).

Figura 25. Derechos laborales y trabajo decente: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Sin embargo, aún queda un camino por recorrer en términos de implementación generalizada de procesos de remediación. En el 22,4% de las empresas participantes no cuentan con este tipo de procesos. De este valor, el 17,9% de las empresas planean implementar procesos de remediación en un plazo de dos años, mostrando voluntad de mejora continua y un compromiso con la gestión adecuada de las violaciones a los derechos laborales y al trabajo decente. El restante 4,5% no lo analiza como una prioridad.

También se indagó si las empresas dictaban capacitaciones de derechos laborales y trabajo decente a sus grupos de interés. Los resultados son positivos en términos de capacitaciones sobre derechos laborales y trabajo decente en las empresas analizadas, aunque existen oportunidades para ampliar la cobertura, especialmente en lo que respecta a los proveedores.

El 69,7% de las empresas imparten capacitaciones sobre derechos laborales y trabajo decente para

cualquiera de sus empleados, independientemente del tipo de contratación. Ello demuestra un compromiso generalizado por garantizar que todos los miembros de la organización tengan conocimientos y comprensión sobre estos temas fundamentales.

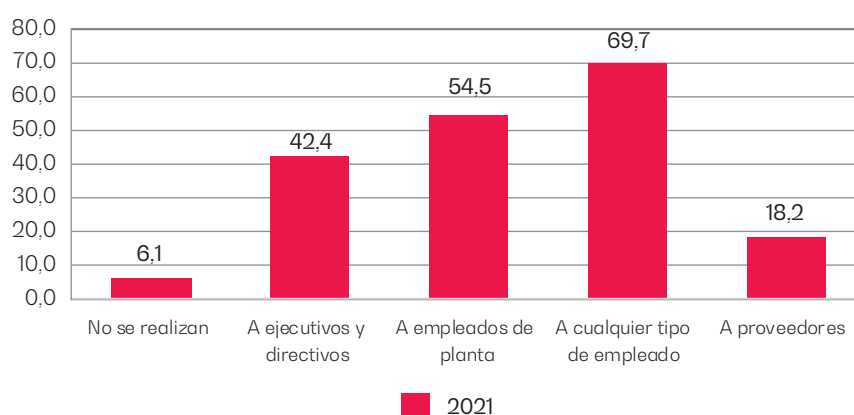
El 54,5% ofrece capacitaciones para sus empleados de planta, por lo que en estas podrían abordarse aspectos más detallados y específicos relacionados con los derechos laborales y el trabajo decente relevantes específicamente a ellos.

El 42,4% de las empresas llevan a cabo capacitaciones sobre derechos laborales y trabajo decente dirigidas a sus ejecutivos y directivos, reflejando la

comprensión de que estos líderes desempeñan un papel clave en la promoción de prácticas laborales justas y respetuosas en toda la organización (véase figura 26).

No obstante, solo el 18,2% de las empresas realizan capacitaciones para sus proveedores; este porcentaje podría ser mayor, considerando la importancia de extender los estándares de derechos laborales y trabajo decente a lo largo de toda la cadena de suministro. Además, el 6,1% no brinda ninguna capacitación sobre derechos laborales y trabajo decente. Ello indica una brecha en términos de conciencia y conocimiento en estas áreas clave.

Figura 26. Derechos laborales y trabajo decente: capacitaciones a grupos de interés (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Las capacitaciones brindadas se dictan mayoritariamente de forma anual (52,3%), semestral o continua (20%), o solo durante el proceso de inducción (16,9%) (véase figura 27).

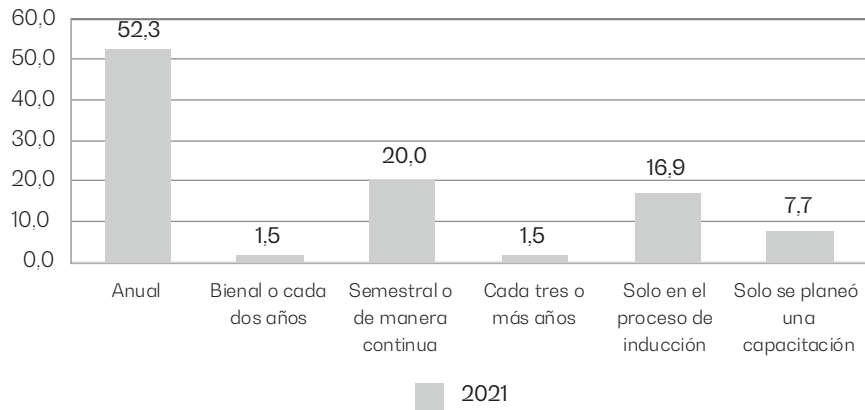
Finalmente, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indaga que, si la compañía evalúa las capacitaciones dictadas en torno a los derechos laborales y al trabajo decente, cuáles fueron sus resultados. Se debe destacar que el 69,2% evalúa sus capacitaciones, demostrando su compromiso por medir el impacto y la efectividad de estas actividades de formación.

En cuanto a los resultados de las evaluaciones, el 50,8% de las empresas señalan que las capacitaciones sirvieron para concientizar, lo cual indica que las capacitaciones están cumpliendo su propósito de crear una mayor comprensión y sensibilización sobre el tema.

El 33,8% de las empresas afirman que las capacitaciones visibilizaron el tema en la compañía, implicando que las capacitaciones están logrando generar una mayor atención y reconocimiento dentro de la organización de la importancia de los derechos laborales y el trabajo decente, lo cual es un primer

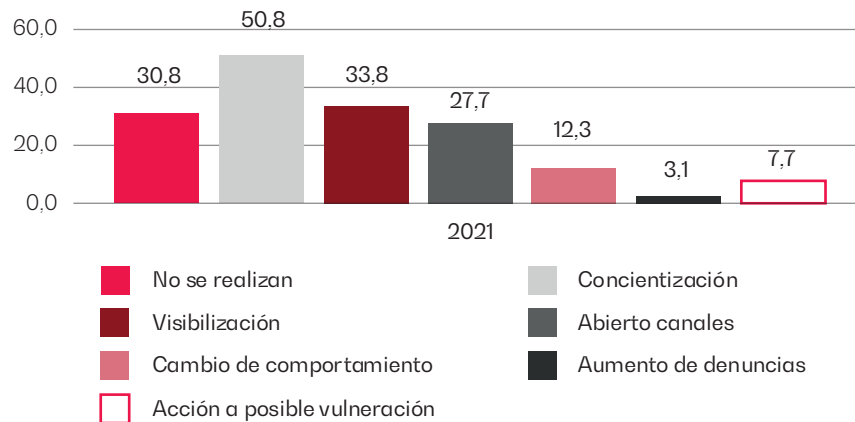
Prosperidad

Figura 27. Derechos laborales y trabajo decente: periodicidad de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 28. Derechos laborales y trabajo decente: evaluaciones de seguimiento a las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

paso importante para impulsar cambios en la cultura corporativa.

En el 27,7% de las empresas, las capacitaciones sirvieron para abrir canales para hablar más del tema, sugiriendo que las capacitaciones están fomentando un diálogo abierto y constructivo, lo que puede generar un mayor compromiso y participación de los empleados en su implementación.

En el 12,3% de las empresas, las capacitaciones han generado cambios de comportamiento, por lo que los empleados están aplicando los conocimientos adquiridos en su vida profesional y personal, lo que puede contribuir a la mejora general de la sociedad y de la organización.

Por último, el 7,7% de las empresas destacan que las capacitaciones han generado acciones frente a

posibles temas de vulneración, por lo cual se puede pensar que las capacitaciones están empoderando a los empleados para reconocer y abordar situaciones en las que se puedan estar vulnerando los derechos laborales y el trabajo decente, lo cual es fundamental para garantizar entornos laborales justos y respetuosos (véase figura 28).

3.5 Inclusión laboral y reducción de desigualdades

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si las empresas tenían políticas de inclusión laboral y de reducción de desigualdades para diferentes grupos poblacionales.

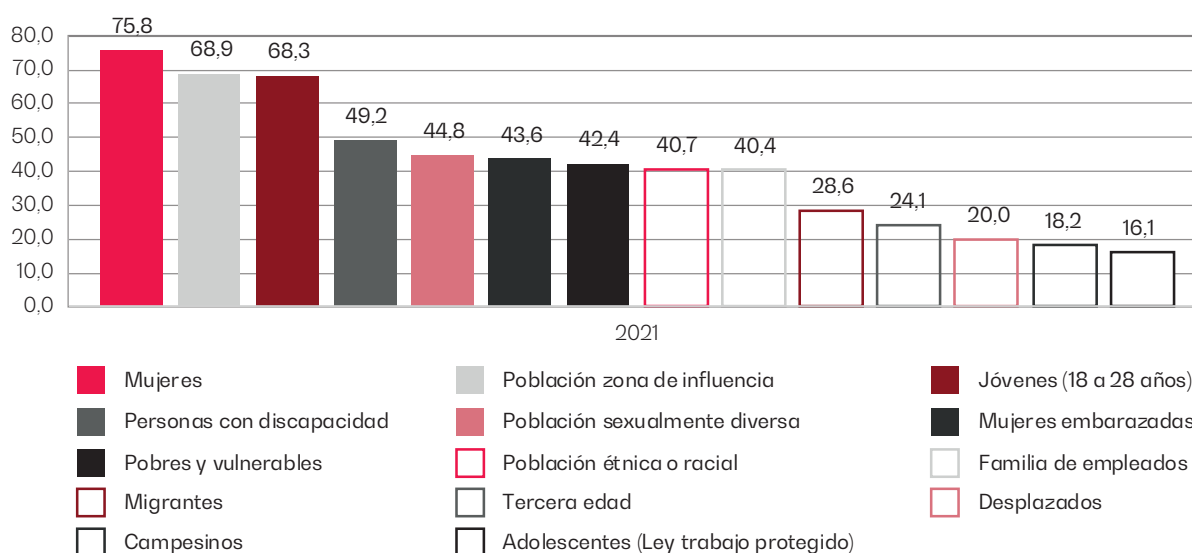
Las empresas tienen un impacto significativo en la vida de las personas, por lo que pueden apoyar en la garantía de que todas las personas, independientemente de cualquier condición particular, tengan las mismas oportunidades de acceder a un empleo digno que les permita desarrollarse profesionalmente. Además, así contribuyen a construir una sociedad más justa, pues al fomentar la inclusión laboral y

proporcionar empleo y oportunidades a grupos marginados y vulnerables, se rompen ciclos de pobreza y se fortalece la cohesión social, creando una sociedad justa donde todas las personas pueden participar activamente y contribuir a su desarrollo.

Esto no solo ayuda a eliminar barreras y prejuicios y a promover la equidad de oportunidades para todos los ciudadanos, sino que también la diversidad en el lugar de trabajo fomenta la innovación, el pensamiento creativo y la resolución de problemas, promoviendo el éxito y la competitividad de la empresa; por lo que resulta fundamental que las empresas evalúen su compromiso con la inclusión laboral y la reducción de desigualdades.

Se obtuvo que el 75,8% de las empresas tienen políticas de inclusión y de reducción de desigualdades dirigidas a mujeres. Resulta positivo que un porcentaje importante de empresas tenga políticas específicas para promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres en el ámbito laboral. Estas políticas pueden incluir programas de capacitación, medidas de conciliación laboral y familiar, igualdad salarial y oportunidades de ascenso equitativas.

Figura 29. Inclusión laboral: existencia de políticas a poblaciones específicas (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Prosperidad

El 68,9% de las empresas tienen políticas dirigidas a población general o a población de su zona de influencia, demostrando el compromiso empresarial con su entorno local y su responsabilidad social, pues buscan generar oportunidades y desarrollo económico para la comunidad en la que operan. Estas políticas pueden incluir programas de capacitación laboral o implementación de proyectos de desarrollo comunitario, entre otras posibilidades.

El 68,3% de las empresas evaluadas cuentan con políticas dirigidas a jóvenes de 18 a 28 años. Resulta crucial brindar oportunidades a los jóvenes, por lo que estas políticas de contratación y formación contribuyen a mitigar el desempleo juvenil y a fomentar el talento joven, proporcionando un espacio para su desarrollo profesional y personal.

Casi la mitad de las empresas evaluadas (49,2%) han implementado políticas de inclusión para personas con discapacidad. Por ejemplo, incluyendo adaptaciones en el entorno laboral, capacitación especializada y ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

El 44,8% de las empresas cuentan con políticas de inclusión a personas sexualmente diversas, lo que resulta importante para la creación de entornos laborales inclusivos y respetuosos, garantizando la no discriminación por orientación sexual o identidad de género.

El 43,6% de las empresas han implementado políticas dirigidas a mujeres embarazadas, esenciales para garantizar su bienestar y lograr proteger sus derechos laborales. Estas pueden incluir licencias de maternidad remuneradas, flexibilidad en horarios y condiciones de trabajo seguras durante el embarazo.

Por su parte, la existencia de políticas dirigidas a los pobres y vulnerables demuestra la responsabilidad social de las empresas colombianas (42,4%). Estas pueden incluir programas de oportunidades de empleo con capacitación.

El 40,7% de las empresas cuentan con políticas dirigidas a la población étnica o racial, ayudando a promover sociedades inclusivas y equitativas, pues buscan garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y combatir la discriminación, mediante la eliminación de barreras y de estereotipos en el entorno laboral.

Reconociendo la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, 40,4% de las empresas cuentan con políticas dirigidas a familias de empleados, las cuales pueden incluir beneficios como flexibilidad de horarios, programas de cuidado infantil y licencias parentales remuneradas. Estas políticas contribuyen a promover una cultura laboral que valora y respalda a los empleados y sus familias.

El fenómeno migratorio es una realidad global, y las empresas colombianas están empezando a reconocer la importancia de la inclusión de los migrantes en el ámbito laboral, por lo que el 28,6% de las empresas tienen políticas dirigidas a migrantes. Pueden incluir programas de capacitación cultural y de asesoramiento legal en el proceso de contratación. Respecto a políticas dirigidas a la tercera edad, si bien el porcentaje de empresas es relativamente bajo (24,1%), es importante destacar que algunas empresas han comenzado a considerar las necesidades y capacidades de los trabajadores mayores. Estas pueden incluir políticas de actualización profesional, adaptación de tareas y promoción de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso para los empleados mayores.

El 20% de las empresas cuentan con políticas dirigidas a desplazados, pues enfrentan desafíos para reintegrarse a la sociedad y acceder a oportunidades laborales, con lo que contribuyen a su inclusión socioeconómica, brindando oportunidades de empleo y programas de apoyo para facilitar su reinserción en la comunidad.

El 18,2% de las empresas tienen políticas dirigidas a la inclusión de los campesinos en el sector laboral, lo que resulta crucial para garantizar la sostenibilidad de la agricultura y el desarrollo rural del país. Aunque el porcentaje actual es bajo, las políticas

dirigidas a los campesinos pueden brindar oportunidades de empleo, acceso a recursos y apoyo técnico para mejorar sus condiciones laborales y de bienestar.

El 16,1% de las empresas incluyen políticas dirigidas a adolescentes bajo la Ley de trabajo protegido. Los adolescentes que se encuentran en edad legal para trabajar necesitan protección y garantías especiales en el ámbito laboral, por lo que buscan salvaguardar sus derechos, garantizar condiciones de trabajo seguras y promover su desarrollo integral mientras se evita la explotación laboral (véase figura 29).

Estos resultados muestran que las empresas colombianas cuentan con políticas de inclusión laboral y reducción de desigualdades a una amplia gama de grupos vulnerables y marginados. A pesar de los avances significativos en varios frentes, aún hay oportunidades para fortalecer y ampliar estas políticas, especialmente en las poblaciones donde los porcentajes son más bajos, como la tercera edad, desplazados, migrantes y campesinos.

Se debe recordar que la implementación de estas políticas no solo es un compromiso ético y de responsabilidad social, sino que también brinda beneficios para las empresas en el largo plazo, pues fomentan la innovación, mejoran la reputación de las

empresas, aumentan la productividad y fortalecen las relaciones con la comunidad y sus propios grupos de interés.

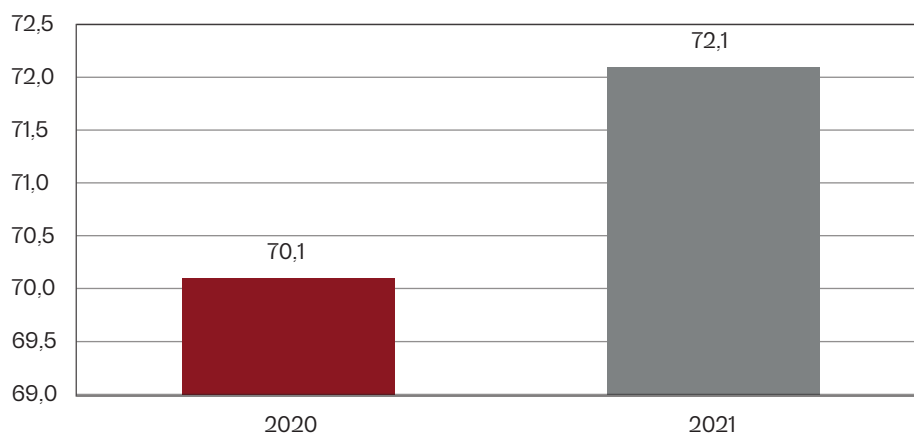
3.6 Proveedores locales

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por el porcentaje del presupuesto de adquisiciones gastado en proveedores locales. Este porcentaje resulta un indicativo útil para medir la contribución de las empresas a la economía local y al desarrollo sostenible.

En el 2020, el porcentaje del presupuesto de adquisiciones gastado en proveedores locales ascendió al 70,1%, subiendo 2 puntos porcentuales en el 2021, llegando al 72,1%, e indica que las empresas incrementaron su inversión en proveedores locales (véase figura 30). Se refleja el compromiso de las empresas con las economías locales, lo que a su vez tiene impactos positivos en el desarrollo económico y social del país.

Estos valores sugieren que las compañías reconocen la importancia de fortalecer la cadena de suministro local. Al fomentar la colaboración con proveedores locales, se generan beneficios como la reducción de la dependencia de importaciones y la creación de empleo y oportunidades para las empresas y proveedores locales.

Figura 30. Proveedores locales: porcentaje del presupuesto de compras



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Prosperidad

Este incremento puede explicarse por diversos factores. Puede representar la implementación de estrategias de desarrollo económico regional y de acciones para impulsar la economía circular y la reducción de la huella ambiental, pues se acorta las distancias que debería recorrerse durante la cadena de suministro.

Además, estos resultados pueden estar influenciados por la pandemia y sus restricciones comerciales asociadas. Ello es, que durante la crisis sanitaria muchas empresas decidieron apoyar a los proveedores locales para ayudar a mitigar los efectos económicos negativos que trajo consigo la pandemia.

3.7 ¿Cómo pueden aportar las empresas?

ODS 7

- ✓ Implementando prácticas sostenibles y tecnologías innovadoras para reducir su consumo de energía y mejorar la eficiencia energética en sus operaciones.
- ✓ Invertiendo en proyectos e implementación de tecnologías limpias y renovables en sus operaciones.
- ✓ Sustituyendo paulatinamente el uso de energía fósil por energía renovable en las actividades y operaciones de la empresa.
- ✓ Invertiendo en eficiencia a lo largo de la cadena de suministro, para ayudar a reducir el costo energético del transporte de productos y servicios.
- ✓ Las empresas pueden promover el acceso a servicios energéticos asequibles y modernos en las comunidades donde operan mediante programas de responsabilidad social y la cooperación con organizaciones locales.
- ✓ Emitiendo bonos verdes para la financiación de proyectos sostenibles en áreas como las energías renovables o la eficiencia energética.
- ✓ Controlando el uso de energía en los desplazamientos de empleados, proveedores y en la distribución de productos y servicios de la empresa fomentando la movilidad sostenible.

- ✓ Estableciendo internamente medidas de ahorro y eficiencia energética; por ejemplo, invirtiendo en tecnologías de alta eficiencia o implantando medidas y control de consumos.
- ✓ Implantando sistemas certificados de gestión energética.

ODS 8

- ✓ Creando una cultura de derechos humanos (Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas) para fomentar el derecho a un trabajo decente para todos sus trabajadores y cadena de valor.
- ✓ Garantizando condiciones laborales dignas a todos los empleados y proveedores de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a crear empleo pleno y productivo invirtiendo en la capacitación y desarrollo de sus empleados.
- ✓ Impulsando la economía y cultura local donde la empresa tenga operaciones, apoyando a pequeñas empresas locales y formando y contratando a personas en situación de vulnerabilidad.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a la inclusión económica mediante la contratación de personas en situación de desventaja, la promoción de la igualdad de género, la accesibilidad para personas con discapacidades y la inclusión de grupos marginados.
- ✓ Fomentando el empleo joven en la empresa por medio de contrataciones y programas de prácticas.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a mejorar el empleo y el crecimiento económico mediante la inversión en investigación y desarrollo, y la adopción de tecnologías innovadoras y sostenibles.
- ✓ Estableciendo políticas justas para la selección de proveedores y mejorando la inclusión económica en toda la cadena de suministro.
- ✓ Garantizando contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los empleados.

- ✓ Contando con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa y requerirlos a proveedores, para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.
- ✓ Garantizando la libertad sindical y la negociación colectiva.

ODS 9

- ✓ Las empresas pueden contribuir a fomentar la innovación y el emprendimiento mediante la inversión en investigación y desarrollo, y la creación de programas de incubación y aceleración de empresas.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a fomentar la industria sostenible e inclusiva mediante la adopción de prácticas sostenibles en sus operaciones, como la reducción de emisiones de carbono y la conservación de los recursos naturales, y la promoción de la igualdad de género y la inclusión de grupos marginados.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a promover la infraestructura y las tecnologías modernas mediante la inversión en proyectos de infraestructura y desarrollo.

ODS 10

- ✓ Las empresas pueden contribuir a reducir las desigualdades económicas implementando políticas de contratación para personas de grupos marginados y promoviendo la igualdad de oportunidades en el empleo.
- ✓ Implementando políticas y procedimientos que hagan que las calificaciones, habilidades y experiencia sean la base para la contratación, capacitación y avance del personal en todos los niveles.
- ✓ Cumpliendo con las leyes y regulaciones tributarias y estableciendo procesos internos de transparencia para evitar prácticas de corrupción y de evasión fiscal, que impactan directamente sobre la desigualdad.
- ✓ Desarrollando las capacidades y formando a los trabajadores con salarios más bajos, para que puedan desarrollarse y ascender profesionalmente.

- ✓ Proporcionando contratos en prácticas a jóvenes procedentes de entornos desfavorables, promoviendo la movilidad social y la diversidad en la empresa.
- ✓ Ajustando el entorno físico para garantizar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otros visitantes en situación de discapacidad.
- ✓ Impulsando la economía local donde opere la empresa, utilizando mano de obra y proveedores locales y protegiendo el entorno.
- ✓ Adaptando la estrategia de negocio en la producción, distribución y comercialización de los productos y servicios para hacerlos más asequibles y accesibles para los consumidores de bajos ingresos.
- ✓ Implementando programas de responsabilidad social empresarial para la reducción de la pobreza, la educación y la salud en las comunidades donde operan y a sus grupos de interés.

ODS 11

- ✓ Desarrollando proyectos de construcción de edificios en zonas nuevas o de renovación de manera sostenible, con el objetivo de reducir el consumo de energía y agua, y aumentando la eficiencia energética.
- ✓ Las empresas pueden fomentar el uso del transporte sostenible, como bicicletas, transporte público o vehículos eléctricos. Así mismo, pueden promover programas de carpooling, el teletrabajo u ofrecer transporte para sus empleados.
- ✓ Promoviendo la agricultura urbana y la creación de áreas verdes en las ciudades, con el objetivo de mejorar la calidad del aire y reducir la huella de carbono.
- ✓ Trabajando con las autoridades locales y otros actores clave para promover la planificación urbana sostenible y la participación ciudadana en la toma de decisiones.
- ✓ Las empresas pueden invertir en proyectos de infraestructura sostenible, como sistemas de reciclaje, tratamiento de aguas residuales y generación de energía renovable.



4

Planeta

“Estamos decididos a proteger el planeta contra la degradación, incluso mediante el consumo y la producción sostenibles, la gestión sostenible de sus recursos naturales y medidas urgentes para hacer frente al cambio climático, de manera que pueda satisfacer las necesidades de las generaciones presentes y futuras”
(Naciones Unidas A/RES/70/1).

La esfera de Planeta reúne los ODS 6, 12, 13, 14 y 15 y su misión es proteger los recursos naturales y el planeta trabajando en los problemas climáticos actuales y potenciales para garantizar el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Se incluye el cuidado del agua, el consumo responsable, de la vida marina y de los ecosistemas terrestres, así como la lucha contra el cambio climático y sus efectos.



Planeta

El ODS 6, “Agua limpia y saneamiento”, busca garantizar el acceso al agua limpia y saneamiento para todos y mejorar la gestión del agua para sus usos en agricultura, la industria, la generación de energía o cualquier otro. Además de que el agua es esencial para la vida, el acceso al agua potable y al saneamiento son derechos humanos básicos esenciales para la salud, la educación, la producción de alimentos y la economía en general.

El acceso al agua limpia y saneamiento es un desafío importante en el país, puesto que, aunque Colombia tiene una gran variedad de recursos hídricos, el acceso al agua potable y al saneamiento sigue siendo limitado en algunas regiones del país, especialmente en áreas rurales y para las comunidades más pobres. Así mismo, se detallan problemas de contaminación del agua en zonas urbanas del país y cuencas hidrográficas. Sumado a ello, en diferentes zonas del país persisten problemas de sequías e inundaciones. Más aún, durante la pandemia se visibilizó la importancia del agua y del saneamiento, además que se aumentó la demanda de agua potable en hogares y hospitales lo que aumentó el desafío.

Ante esto, se requiere un enfoque integral y un esfuerzo conjunto por parte del gobierno, las empresas, la sociedad civil y otros actores clave para lograr cumplir con este ODS.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **el 100% de los colombianos tendrán acceso a agua potable**”.

El ODS 12, “Consumo y producción sostenibles”, busca reducir el impacto ambiental negativo causado por la producción y el consumo de los recursos naturales, contribuyendo a la preservación de la biodiversidad, la protección del medioambiente, la reducción del cambio climático y el uso excesivo de los recursos naturales mediante la promoción

de prácticas sostenibles en el consumo y la producción.

Este ODS resulta fundamental para el país dada la importancia de la extracción de recursos naturales (petróleo, carbón, oro, esmeraldas, etc.), lo que genera grandes impactos ambientales y sociales. La minería, junto con diferentes formas de agricultura y colonización, también han causado problemáticas de deforestación, contaminación y sobreexplotación de recursos naturales en la gran variedad de ecosistemas y biodiversidad con que cuenta el país.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **se alcanzará una tasa de reciclaje de residuos sólidos del 17,9%**”.

El ODS 13, “Acción por el clima”, hace un llamado para tomar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos. El cambio climático es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la humanidad, pues trae consigo consecuencias negativas para la salud, el medioambiente y la economía, incluyendo problemáticas relacionadas con el agua, la alimentación, el bienestar y el medioambiente.

El cambio climático es causado principalmente por las emisiones de gases de efecto invernadero, principalmente el dióxido de carbono (CO₂), emitido por la quema de combustibles fósiles y la deforestación.

En particular, Colombia es uno de los países más vulnerables al cambio climático por el mayor riesgo de sequías, inundaciones y otros desastres naturales⁶. Así mismo, tiene un gran impacto en la agricultura

6. El Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), en sus informes periódicos de cambio climático, coloca a Colombia como uno de los países más vulnerables en América Latina, dada su

y la producción de alimentos, pues afecta la disponibilidad de agua, el desarrollo de las cosechas y el bienestar de los animales. También afecta de manera importante la biodiversidad y los ecosistemas del país, puesto que afecta la distribución de especies y los patrones de lluvia.

En este contexto, el ODS 13 busca reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y lograr adaptarnos a los efectos existentes del cambio climático mediante la promoción de políticas y prácticas sostenibles.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **Colombia reducirá en un 20% las emisiones de gases efecto invernadero**”.

El ODS 14, “Vida submarina”, busca conservar y utilizar de manera sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos, previniendo los efectos del cambio climático en estos y reduciendo significativamente la contaminación marina, protegiendo los ecosistemas costeros y marinos y evitando la pérdida de biodiversidad marina. Además, busca gestionar de manera sostenible los océanos y sus recursos, promoviendo la pesca sostenible y la acuicultura responsable.

Los océanos y los ecosistemas marinos sufren graves problemas de contaminación, pesca excesiva, efectos del cambio climático y la misma destrucción de los hábitats marinos. Resulta crucial para la especie humana su conservación, puesto que los océanos y los ecosistemas marinos son una fuente importante de alimentos, medicinas y recursos naturales fundamentales. Así mismo, son fundamen-

exposición a eventos climáticos extremos, su dependencia a los recursos naturales y su vulnerabilidad económica y social.

tales para la regulación del clima y la biodiversidad. Además, son vitales en la producción de oxígeno y la absorción de carbono.

En el caso particular de Colombia, el país tiene un área marítima de 928.660 km², lo cual representa 44,8% de la superficie total del país; además de contar con una gran diversidad de ecosistemas marinos, entre ellos arrecifes de coral, manglares y humedales costeros, que son esenciales para la economía y la seguridad alimentaria, puesto que proporcionan una gran variedad de recursos naturales, alimento e importante atractivo turístico.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, **Colombia aumentará en 5,6 millones las hectáreas marinas protegidas**”.

El ODS 15, “Vida de ecosistemas terrestres”, busca conservar y utilizar de manera sostenible los ecosistemas terrestres mediante la protección, restablecimiento y promoción de su uso sostenible. Además, busca la gestión sostenible de los bosques, la lucha contra la desertificación, detener e incluso invertir la degradación de las tierras y detener su pérdida de biodiversidad.

Esto se considera fundamental para la especie humana, ya que los diversos ecosistemas proporcionan diferentes servicios ecosistémicos, tales como la regulación del clima, la purificación del agua, la polinización de cultivos y la protección de los suelos, por lo que resultan vitales para luchar contra el cambio climático. Más aún, en los ecosistemas terrestres habitan una amplia variedad de especies animales y vegetales, incluso algunas que pueden no haber sido descubiertas todavía y que pueden contener compuestos y moléculas con potencial en la medicina. Además, los ecosistemas terrestres son una fuente importante de alimentos, medicinas y recursos naturales.

Planeta

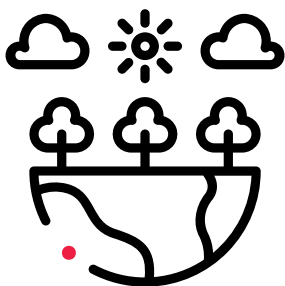
Sin embargo, estos ecosistemas están siendo continuamente amenazados por problemáticas como la deforestación, la fragmentación del hábitat, la desertificación, la contaminación y el cambio climático que afecta tanto a la biodiversidad como a las comunidades rurales.

Colombia es un país rico en biodiversidad y donde se encuentra una gran variedad de ecosistemas terrestres, incluyendo selvas, bosques, sabanas, páramos y montañas. Estos resultan esenciales para la economía y la seguridad alimentaria del país, pues proveen una gran variedad de recursos naturales, como madera, frutas y medicinas, además de ser un importante atractivo turístico.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, Colombia aumentará **12,9 millones de hectáreas continentales protegidas**”.

A continuación, presentaremos los principales hallazgos encontrados sobre los aportes y retos empresariales mediante la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS en la esfera Planeta.



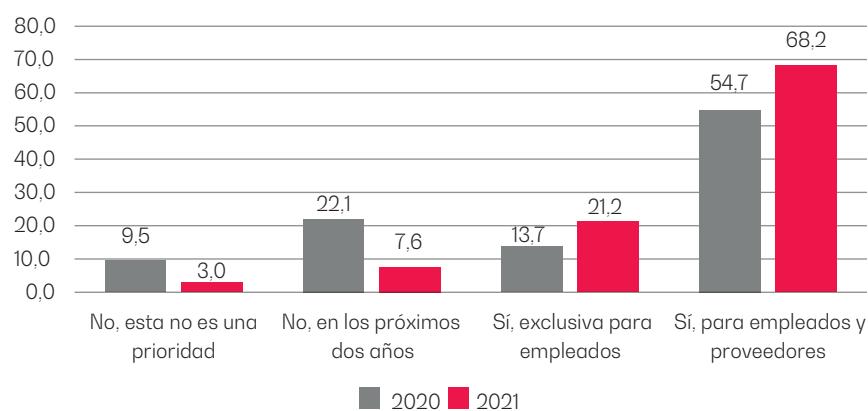
4.1 Políticas de cuidado del medioambiente

Cada vez son más las empresas colombianas que, conscientes de su impacto sobre el medioambiente y el bienestar general de sus grupos de interés, cuentan con políticas de cuidado del medioambiente, también conocidas como políticas de sostenibilidad ambiental. Estas determinan las estrategias y prácticas que implementan para minimizar su impacto negativo en el entorno natural y promover las prácticas empresariales a lo largo de su cadena de valor.

Estas políticas se relacionan con la conservación del medioambiente, con lo que contribuyen a la conservación de los recursos naturales y la biodiversidad, relacionadas con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, minimización de la contaminación del aire, el agua y el suelo, y la protección de los ecosistemas naturales. Por tanto, las empresas pueden estar más preparadas para enfrentar los riesgos relacionados con el cambio climático, la escasez de recursos naturales y las regulaciones ambientales más estrictas, lo que les facilita adaptarse a los cambios y reducir los posibles impactos negativos en sus operaciones y reputación.

Del análisis de las respuestas, se observa una tendencia al alza en la implementación de políticas de cuidado del medioambiente en empresas colombianas, lo que es un signo positivo de un cambio hacia prácticas más sostenibles.

En primer lugar, se observa el aumento en el porcentaje de empresas que implementaron políticas de cuidado del medioambiente del 2020 (54,7%) al 2021 (68,2%) dirigidas a sus empleados y proveedores. Ello indica una creciente conciencia y comprensión de la importancia de involucrar a todas las partes interesadas en la cadena de valor de la empresa para lograr resultados ambientales positivos. También se observa el aumento en el porcentaje de empresas que implementaron políticas de cuidado del medioambiente dirigidas exclusivamente a sus empleados, pasando del 13,7% en el 2020 al 21,2% en el 2021. Ello sugiere una mayor preocupación por fomentar una cultura interna de sostenibilidad y responsabilidad ambiental.

Figura 31. Cuidado del medioambiente: existencia de política (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

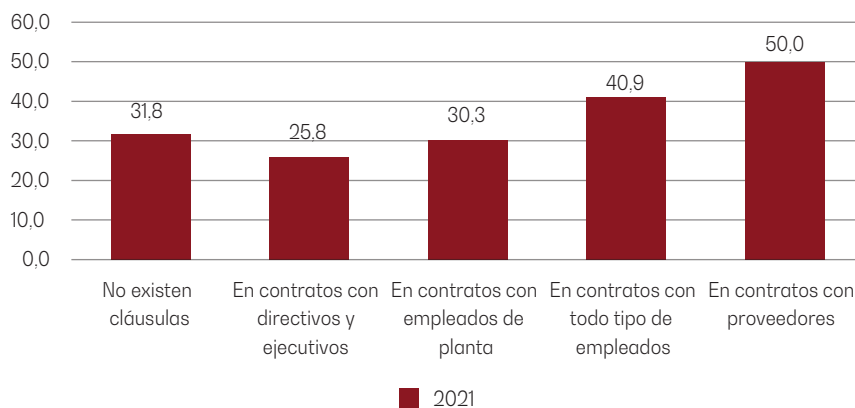
Ahora bien, en el 2020, el 22,1% de las empresas participantes de la medición, aunque no tenían políticas de cuidado del medioambiente, adujeron que planeaban implementarlas en los próximos dos años. Su disminución en el 2021 al 7,6% de las empresas indican que muchas empresas han avanzado en sus planes y han comenzado a implementar las políticas planificadas. Un pequeño porcentaje de empresas (9,5% en el 2020 y 3% en el 2021) declararon que el cuidado del medioambiente no era una prioridad y no tenían políticas, por lo que resulta importante destacar la necesidad de aumentar la conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad en todas las organizaciones (véase figura 31).

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó, además, si las empresas incluían en sus contratos con sus grupos de interés cláusulas relacionadas con el cuidado del medioambiente. La firma de estas cláusulas muestra un claro compromiso de las empresas con la sostenibilidad, pues establecen expectativas claras sobre las prácticas ambientales responsables a las que se compromete la empresa y ayudan a garantizar que las empresas y sus colaboradores consideren y tomen acciones para mitigar los impactos negativos en el medioambiente. Así mismo, previenen sanciones ambientales legales, protegen la reputación de la empresa y mejoran su desempeño ambiental.

Los resultados muestran que, aunque hay avances en la inclusión de cláusulas relacionadas con la protección del medioambiente en los contratos empresariales, aún queda trabajo por hacer. En concreto, los datos recopilados muestran que hay una variación significativa en la inclusión de cláusulas en diferentes tipos de contratos de las empresas. De esta manera, resulta positivo observar que el 50% de las empresas incluyen cláusulas relacionadas con la protección del medioambiente en sus contratos con proveedores, lo que indica el interés por establecer estándares ambientales en la cadena de suministro y fomentar prácticas sostenibles.

Así mismo, el 30,3% de las empresas incluyen estas cláusulas en los contratos con empleados de planta, mientras que el 40,9% las incluyen en los contratos con empleados bajo cualquier tipo de contratación. Ello sugiere un enfoque en promover prácticas sostenibles en todas las formas de empleo.

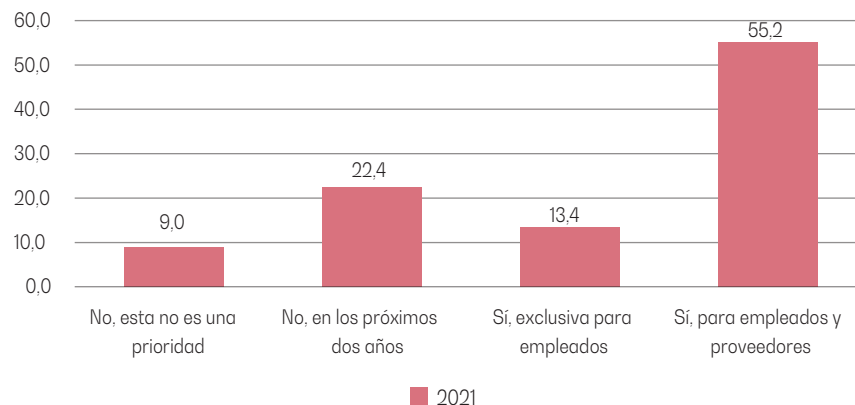
Sin embargo, el 31,8% de las empresas encuestadas no incluyen cláusulas relacionadas con la protección del medioambiente en sus contratos, lo que indica falta de conciencia o de reconocimiento de la importancia dada al tema ambiental en esas organizaciones (véase figura 32).

Figura 32. Cuidado del medioambiente: existencia de cláusulas en los contratos (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Respecto a la existencia de un proceso de debida diligencia en su cadena de valor que revise sistemáticamente temas de protección del medioambiente, se observa que hay grandes avances en su implementación. Estos procesos permiten a las empresas identificar y evaluar los riesgos ambientales asociados con sus proveedores, operaciones y productos, lo que incluye aspectos como el uso eficiente de recursos, la gestión de desechos y emisiones, y el cumplimiento de las regulaciones ambientales pertinentes. Así mismo, facilita los procesos de mejora continua, pues permite la optimización de sus respectivas prácticas de suministro.

Según la medición, el 55,2% de las empresas manifestaron tener un proceso de debida diligencia en su cadena de valor, que revisa sistemáticamente temas de protección del medioambiente, tanto para empleados como para proveedores. De manera análoga, el 13,4% de las empresas lo ha implementado de manera específica para sus empleados, demostrando su interés en la protección del medioambiente en las actividades directas e indirectas de la empresa, y reconocen la importancia de involucrar a proveedores y empleados en la gestión ambiental.

Figura 33. Cuidado del medioambiente: proceso de debida diligencia (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

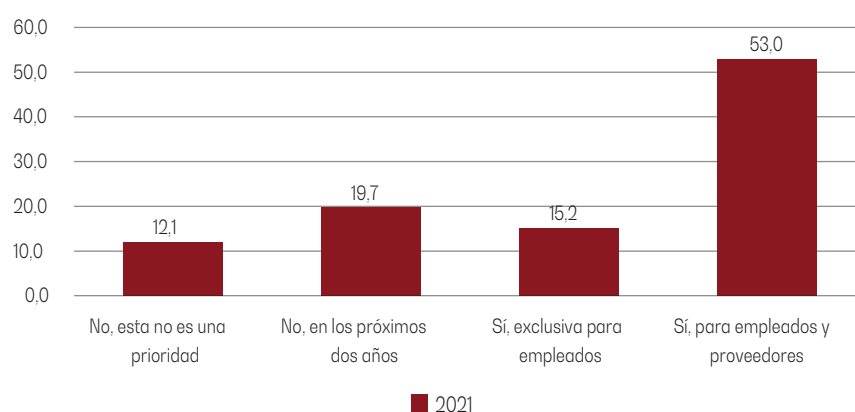
Sin embargo, el 22,4% de las empresas mencionan no tener un proceso, pero tienen planes para implementarlo en los próximos dos años. El 9% de las empresas declararon no tenerlo y no lo consideraban una prioridad (véase figura 33).

En la medición se preguntó, además, si las compañías tienen un canal conocido por sus grupos de interés para recibir reclamaciones en temas de protección ambiental. Estos canales brindan una oportunidad para que los grupos de interés expresen sus preocupaciones y compartan información relevante sobre asuntos ambientales, facilitando que las empresas mejoren continuamente sus prácticas y procesos

para minimizar la huella ambiental y lograr maximizar su contribución a la sostenibilidad.

El 53% de las empresas participantes mencionan contar con canales habilitados para recibir reclamaciones en temas de protección ambiental, tanto para empleados como para proveedores, lo que muestra el compromiso de un número importante de empresas por fomentar la participación y escuchar las inquietudes de sus grupos de interés en relación con el medioambiente. Otro 15,2% de las empresas tienen canales habilitados, pero específicos para sus empleados.

Figura 34. Cuidado del medioambiente: canal para recibir reclamaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El 19,7% de las empresas participantes aducen que, aunque no tienen un canal habilitado en este momento, planean tenerlo antes de dos años. El 12,1% de las empresas encuestadas declararon que no ven la implementación de estos canales como una prioridad (véase figura 34).

Además, se indagó si las empresas contaban con un proceso para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación en temas de protección ambiental, lo cual resulta fundamental para las empresas que desean operar de manera responsable y sostenible. Contar con estos procesos refleja el compromiso de la empresa con la responsabilidad

ambiental e implica que la empresa asume la responsabilidad por los impactos ambientales que genera y se esfuerza por mitigar y remediar cualquier daño causado. Así mismo, les permite abordar de manera anticipada los riesgos ambientales potenciales, permitiéndoles detectar y corregir problemas ambientales antes de que se conviertan en situaciones adversas o costosas.

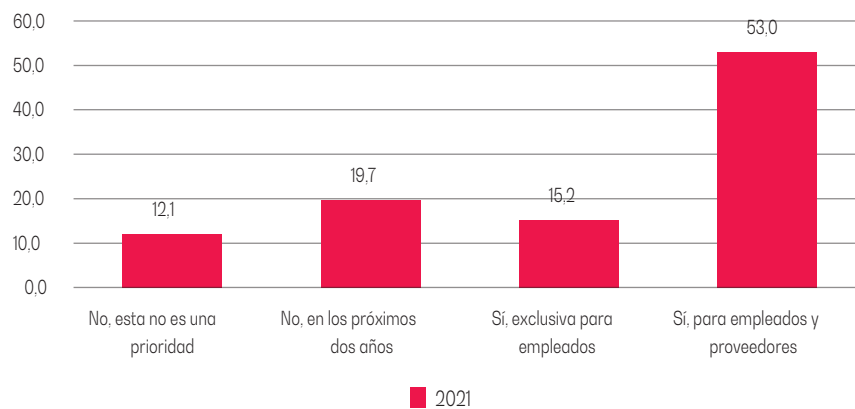
Se destaca que el 49,2% de las empresas cuentan con procesos para empleados y proveedores, lo cual indica un reconocimiento de la importancia de involucrar a toda la cadena de valor en la gestión ambiental. Sin embargo, un porcentaje significativo,

Planeta

el 23,1%, solo tiene procesos para empleados, sugiriendo que se debe promover la necesidad de ampliar la cobertura y considerar a todos los actores involucrados en la cadena de suministro. Así mismo, el 15,4% de las empresas planean implementar estos procesos en un futuro cercano.

Sin embargo, el 12,3% de las empresas participantes respondieron que no consideran este proceso como una prioridad (véase figura 35).

Figura 35. Cuidado del medioambiente: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Ahora bien, las capacitaciones sobre temas de protección del medioambiente es un aspecto fundamental en la promoción de la sostenibilidad empresarial, puesto que permiten generar conciencia ambiental a sus grupos de interés y aumentar el conocimiento sobre la importancia de la protección del medioambiente. Al educar sobre los desafíos ambientales actuales, los impactos de sus acciones como empresa y las prácticas sostenibles, está fomentando la necesidad de tomar medidas responsables. Así mismo, son un medio eficaz para asegurar el cumplimiento de las regulaciones y normativas ambientales pertinentes.

Resulta altamente positivo que el 77,6% de las empresas capacitan a sus empleados, independientemente del tipo de contratación, lo que demuestra que las empresas comprenden que la sostenibilidad no se limita solo a los empleados de planta, sino que también debe abarcar a todos aquellos que actúen en nombre de su empresa. Así mismo, el 64,2% de

las empresas capacitan solo a sus empleados de planta y el 43,3% a sus ejecutivos y directivos, lo que resulta fundamental dada la importancia de involucrar a todos los niveles jerárquicos de la organización en la promoción y liderazgo ambiental.

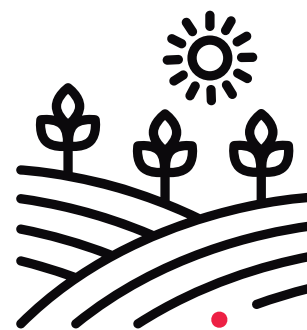
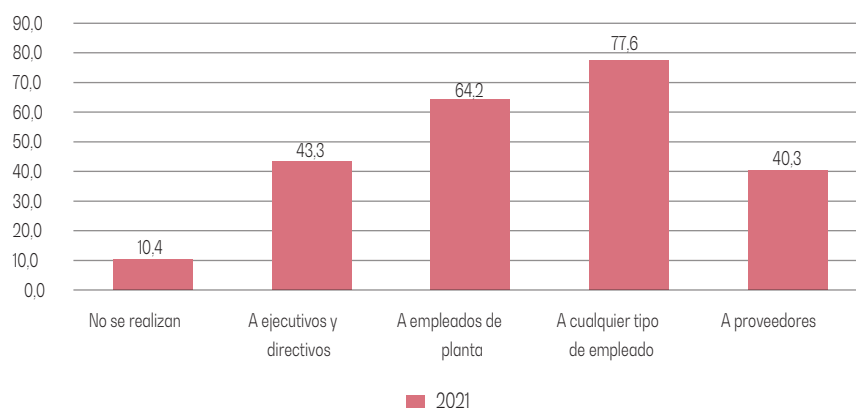
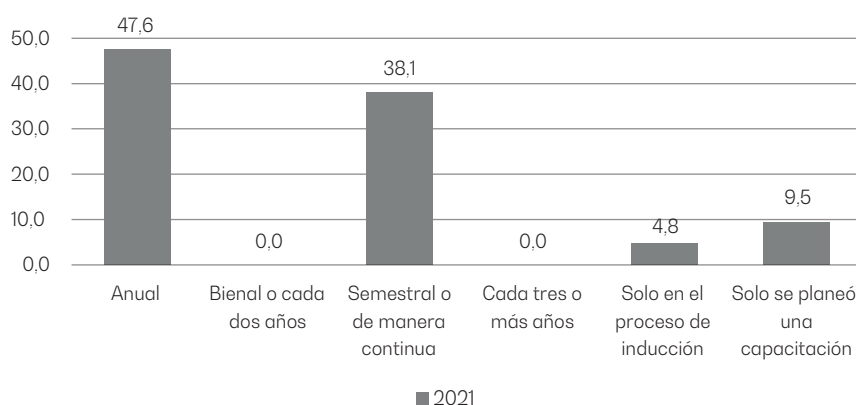


Figura 36. Cuidado del medioambiente: capacitaciones a los grupos de interés (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 37. Cuidado del medioambiente: periodicidad de las capacitaciones (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Sin embargo, es necesario prestar atención al 10,4% que no realiza capacitaciones, ya que esto puede indicar una falta de conciencia o compromiso con la sostenibilidad ambiental (véase figura 36). Estas capacitaciones se realizan principalmente de forma anual (47,6%) o semestral o menos (38,1%) (véase figura 37).

Ahora, para validar que las capacitaciones realmente cumplen su objetivo, es igualmente relevante evaluar los resultados e impactos. Sobre esto, la medición revela que el 67,9% de las empresas

afirman que estas le sirvieron para concientizar a sus grupos de interés y el 53,6% indica que las evaluaciones han contribuido a visibilizar el tema de la protección ambiental en la compañía. Resulta fundamental la concientización y la visibilización de los temas ambientales para que realmente se integren los aspectos ambientales en la cultura corporativa, con lo que pueden aumentar sus compromisos hacia la sostenibilidad. Además, el 32,1% de las empresas afirmaron que las evaluaciones abrieron canales para hablar más sobre el tema, lo que permitió un nuevo espacio para el diálogo y la discusión en

Planeta

torno a la protección ambiental, promoviendo que los grupos de interés expresen sus inquietudes, compartan ideas y promuevan la colaboración en la implementación de prácticas sostenibles.

Con respecto a cambios de comportamiento, 42,9% de las empresas dijeron haberlos presentado, lo que termina siendo un importante fin de estas, generar cambios de comportamiento hacia la sostenibilidad e influir en las actitudes y prácticas impulsando una mayor responsabilidad ambiental en su desempeño laboral. Así mismo, el 14,3% de las empresas indican que las evaluaciones han generado acciones frente a posibles temas de vulneración ambiental, por lo que han servido no solo para permitir la adquisición de conocimientos, sino también para motivar a las empresas a tomar medidas para prevenir y abordar posibles impactos negativos en el medioambiente. Por último, el 5,4% de las empresas informaron que las evaluaciones han aumentado el número de denuncias relacionadas con temas de protección ambiental, lo que es valioso, pues permiten abordar rápidamente cualquier situación que pueda comprometer la sostenibilidad empresarial (véase figura 38).

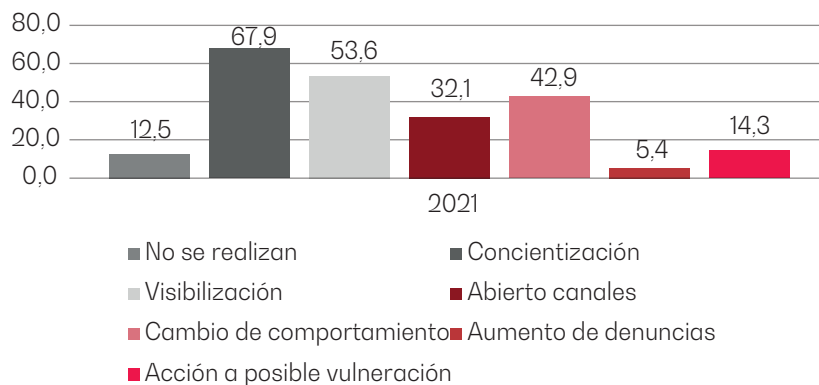
Con respecto a las acciones tomadas por las empresas para prevenir o mitigar el impacto, sus ries-

gos e impactos negativos, se observa poca evolución entre los dos años de estudio. Ello es, mientras el 10,7% de las empresas manifestaron en el 2020 no realizar ninguna acción, este porcentaje bajó al 6,9% de las empresas en el 2021. Esta mejora se observó en lo relacionado con el aumento de la formación interna (que pasó del 27,3% de las empresas al 31,7%) y la creación de capacidades de las relaciones comerciales (14,2% a 15,1%).

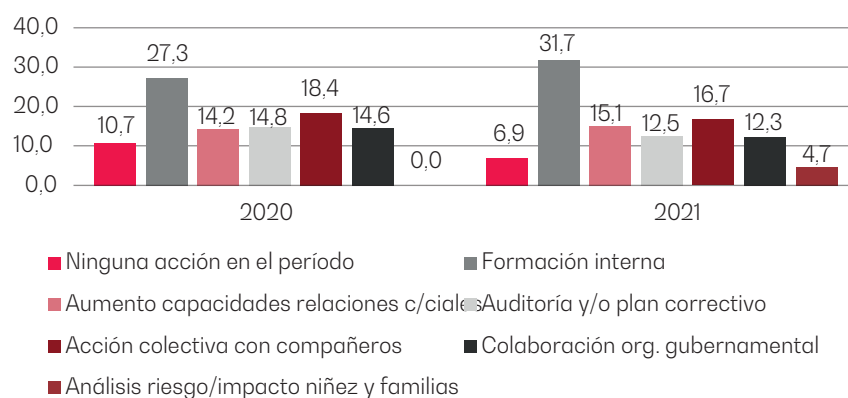
Las demás acciones potenciales evaluadas en la medición mostraron una leve disminución en su realización por parte de las empresas. En efecto, mientras el 14,8% de las empresas realizaron procesos de auditoría o plan correctivo en el 2020, solo lo hicieron el 12,5% de las empresas en el 2021. La acción colectiva con compañeros, quizá fruto de la pandemia, bajó del 18,4% en el 2020, al 16,7% en el 2021. Así mismo, la colaboración con organismos gubernamentales disminuyó del 14,6% en el 2020 al 12,3% en el 2021.

Por último, 4,7% de las empresas aducen haber efectuado un análisis de riesgos e impactos de sus acciones sobre la niñez y las familias en el 2021, dato que no se indagó en la versión 2020 (véase figura 39).

Figura 38. Cuidado del medioambiente: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Figura 39. Impactos ambientales: acciones realizadas (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

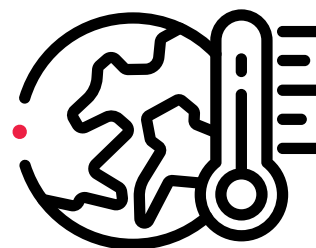
4.2 Políticas formales en temas específicos

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por la existencia de políticas formales sobre temas ambientales específicos. En concreto, si contaban con dicha política y, si tenían, si era como una política independiente o si formaba parte de una política general.

En primer lugar, se indagó por las políticas en torno a la acción por el clima, lo cual es fundamental dada la urgencia de abordar el cambio climático y sus impactos en los ámbitos social, ambiental y económico. Se relaciona con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, la adaptación al cambio climático y la promoción de prácticas sostenibles.

Los resultados revelan una evolución positiva en la adopción de políticas formales de acción por el clima. En particular, en el 2020, el 9,4% de las empresas ya contaban con una política independiente, mientras que el 50% la incluía dentro de una política más general de sostenibilidad. En el 2021 pasó

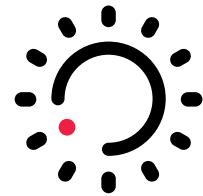
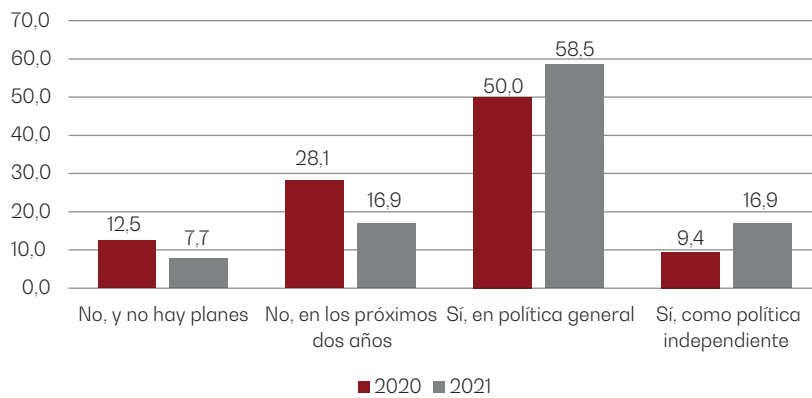
al 16,9% y 58,5%, respectivamente, lo que muestra una tendencia al alza en la adopción de políticas independientes y su integración en políticas más amplias. Valga aclarar que las políticas independientes pueden proporcionar un enfoque más específico y detallado en cuanto a las metas y acciones climáticas, mientras que incluirlas dentro de políticas generales demuestra una integración más holística de la sostenibilidad en la gestión empresarial. Así mismo, un porcentaje significativo de empresas tiene planes de adoptar una política formal de acción por el clima en los próximos dos años, tanto en el 2020 (28,1%) como en el 2021 (16,9%).



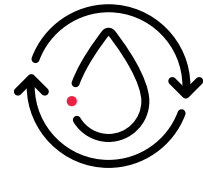
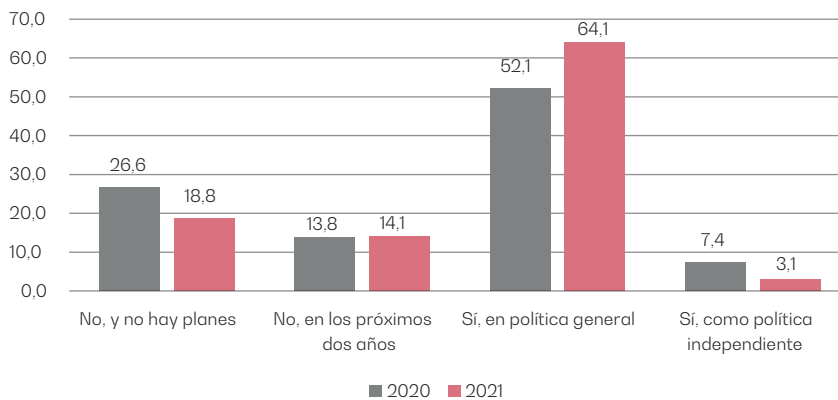
Planeta

Figura 40. Temáticas ambientales: existencia de políticas formales (%)

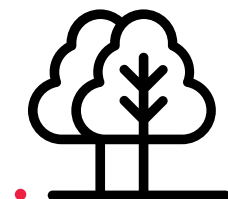
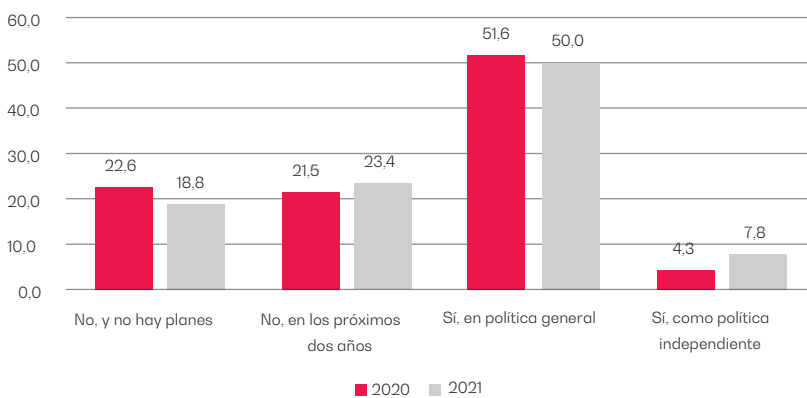
Cambio climático



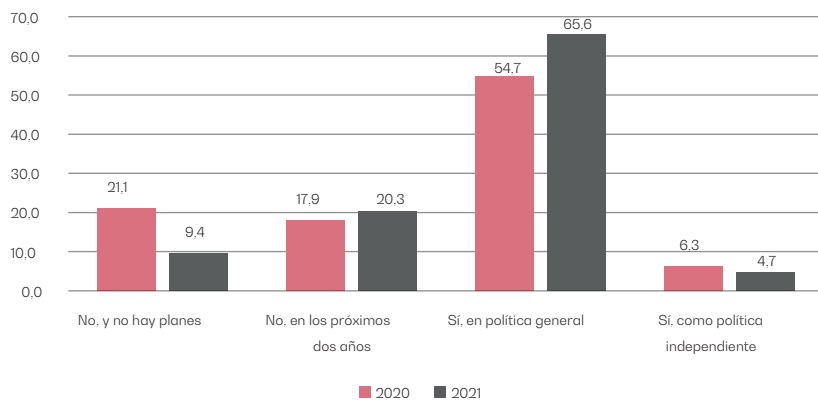
Agua y/o océanos



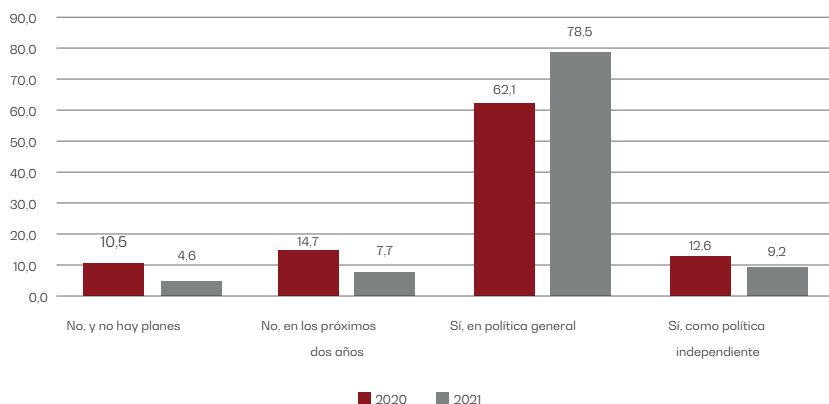
Bosques y biodiversidad



Contaminación del aire



Gestión adecuada de residuos



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En segundo lugar, se les preguntó a las empresas si tenían una política formal de cuidado del agua o de los océanos, lo que resulta importante a la sociedad y a las mismas empresas, dada la preocupación por la contaminación y escasez de agua y la degradación de los ecosistemas marinos. Estas se relacionan con la gestión responsable del agua, la protección de los ecosistemas acuáticos y la promoción de prácticas empresariales sostenibles.

Los resultados muestran que, en el 2020, el 7,4% de las empresas tenían una política independiente, pero en el 2021 ese porcentaje disminuyó al 3,1%.

Esta disminución es preocupante, ya que indica una falta de compromiso por parte de las empresas para abordar de manera específica los desafíos relacionados con el agua y los océanos. De esta manera, aunque el porcentaje de empresas que tienen esta política como parte de una política general aumentó pasando del 52,1% al 64,1% en el 2021, las empresas que integren estas políticas dentro de una política más general demuestran que tienen el tema en consideración, pero no reconocen la necesidad de abordarlo como una política independiente donde puede existir una atención más enfocada y una gestión más efectiva de este recurso crítico.

Además, en el 2020, el 26,6% de las empresas no tenían una política formal sobre el agua o los océanos y no lo consideraban una prioridad. Un restante 13,8% no tenían una en la actualidad, pero consideraba tenerla antes de dos años. En el 2021, el 18,8% de las empresas no tenían una política formal sobre el agua o los océanos y no lo veían como una prioridad, y el 14,1% esperaba tener una antes de dos años.

En tercer lugar, se indagó por políticas formales sobre bosques y biodiversidad. Los resultados revelan que, en el 2020, solo el 4,3% de las empresas la tenían como una política independiente; mientras que el 51,6% la tenía incorporada dentro de políticas más generales. En el 2021, estas cifras aumentaron ligeramente, con el 7,8% que la tuvo como política independiente y 50% que la incluyó dentro de políticas más generales. Sin embargo, aún queda un camino por recorrer. En el 2021, el 23,4% de las empresas reconocieron la importancia de implementar una política en los próximos dos años, mientras que el 18,8% no veían esta cuestión como una prioridad.

En cuarto lugar, se preguntó por la existencia de políticas formales para la prevención de la contaminación del aire, lo cual es fundamental para el bienestar humano, la salud y el equilibrio ecológico. En el 2020, solo el 6,3% de las empresas consideraron este tema como una política independiente, mientras que el 54,7% de las empresas la incorporaron dentro de políticas más generales. En el 2021, solo el 4,7% de las empresas participantes la tuvieron como una política independiente y aumentó a 65,6% las empresas que la incluyeron dentro de políticas más generales.

Por último, la medición indagó por políticas formales de gestión adecuada de residuos. En el 2020, el 12,6% de las empresas consideraron esta temática como una política independiente, mientras que el 62,1% la incorporó dentro de políticas más generales. En el 2021, estas cifras aumentaron, pues, aunque solo el 9,2% de las empresas la tenía como una política independiente, el porcentaje de empresas que la incluyeron dentro de políticas más generales aumentó al 78,5% (véase figura 40).

4.3 Cambio climático

Los gases de efecto invernadero (GEI) son sustancias que atrapan el calor en la atmósfera y contribuyen al calentamiento global y al cambio climático. Los GEI pueden ser emitidos por diversas actividades humanas y se clasifican en tres alcances diferentes según su origen y control:

Los GEI de alcance 1 son las emisiones directas que provienen de fuentes de propiedad o control directo de una organización. Estas emisiones están asociadas con actividades internas y procesos propios de la empresa. Algunos ejemplos son las emisiones de CO₂ provenientes de la quema de combustibles fósiles en instalaciones de la empresa, las emisiones de metano de vertederos gestionados por la empresa y las emisiones de gases refrigerantes de equipos propiedad de la empresa.

Los GEI de alcance 2 son las emisiones indirectas que provienen de la generación de electricidad, calor o vapor adquiridos por la organización. Estas emisiones están relacionadas con el consumo de energía y se originan fuera de las instalaciones de la empresa. Su ejemplo es la emisión de CO₂ generada por la producción de electricidad en una central eléctrica que suministre energía a la empresa.

Los GEI de alcance 3 son las emisiones indirectas asociadas con las actividades de la organización, pero que ocurren en fuentes que no están directamente controladas o son propiedad de la empresa. Por ejemplo, las relacionadas con la cadena de suministro, el transporte de productos, el uso y disposición de los productos de la empresa, entre otros.

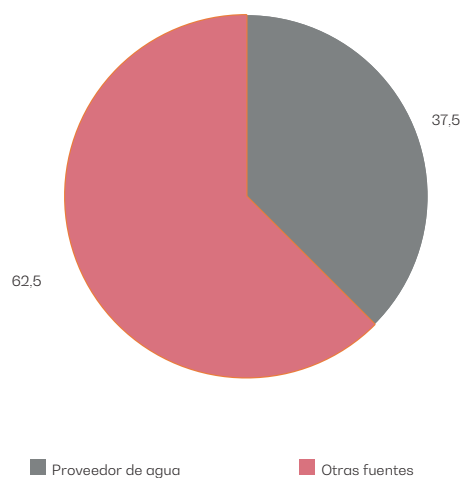
Aunque los resultados recopilados no permitieron brindar observaciones específicas sobre las emisiones empresariales de GEI, se puede mencionar que, en el 2021, 41% de las empresas no hicieron seguimiento a sus emisiones de alcance 1, 40% a las emisiones de alcance 2 y 54% de las empresas a sus emisiones de alcance 3. Ante estos datos, es importante tener en cuenta que resulta fundamental que las empresas midan los tres alcances de los GEI al evaluar la huella de carbono y desarrollar es-

trategias de mitigación y reducción de emisiones, puesto que, de esta manera, las empresas pueden desarrollar un enfoque más integral para reducir su impacto climático y lograr una mayor contribución a la transición hacia una economía baja en carbono.

4.4 Gestión del agua

Respecto a la gestión del agua, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por la fuente de extracción de agua, consumo y vertido y tratamiento de aguas residuales cuando el destino es diferente a un sistema de alcantarillado municipal.

Figura 41. Agua: fuente de extracción (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por otro lado, este alto porcentaje de agua proveniente de otras fuentes implica una dependencia significativa de fuentes no controladas. Aunque estas extracciones deben ser reguladas y aprobadas por las autoridades ambientales, se plantean desafíos en términos de gestión sostenible del agua, lo cual puede llevar a sobreexplotación del recurso, contaminación o variabilidad estacional, lo que aumenta el riesgo para la empresa y el entorno circundante.

En primer lugar, conocer la fuente de extracción de agua de las empresas resulta relevante, puesto que el agua es un recurso natural limitado y esencial para la vida en el planeta. Por lo que conocer su fuente de extracción permite evaluar si están utilizando fuentes sostenibles y renovables, así como entender si están gestionando adecuadamente los recursos hídricos. De esta manera, se puede prevenir la sobreexplotación y agotamiento de las fuentes de agua dulce, así como para preservar los ecosistemas acuáticos. Sobre el particular, es importante mencionar que, en el 2021, 22% de las empresas no hicieron seguimiento a la cantidad de agua extraída cuando la fuente era un proveedor de agua domiciliario o empresarial. Así mismo, no hicieron seguimiento de la cantidad de agua el 35% de empresas que extraen agua de otras fuentes.

Ahora bien, el promedio de agua extraída por empresa para sus operaciones asciende a cerca de 447.000 m³ de agua. De estos, el 37,5% proviene de una empresa proveedora de agua y el restante 62,5% de otras fuentes, tales como agua superficial, agua subterránea, el agua de lluvia, entre otras (véase figura 41). De manera regular, resulta positivo que el agua provenga de una empresa proveedora de agua, pues esto indica que la extracción se basa en una fuente regulada y gestionada por autoridades responsables del suministro de agua, lo que puede redundar en un mayor control sobre la cantidad y calidad del agua utilizada, así como el cumplimiento de regulaciones y estándares establecidos.

Ante estos desafíos, resulta fundamental que las empresas implementen prácticas de gestión sostenible del agua. Por ejemplo, la mejora de la eficiencia hídrica en sus operaciones, la reutilización y reciclaje del agua, así como la captación de agua lluvia, las cuales reducen la presión sobre las fuentes de agua naturales y minimizan el impacto ambiental asociado con la extracción de agua.

Planeta

Con respecto al consumo de agua, aunque la información recopilada no se pudo utilizar en el estudio por problemas de calidad relacionados con las unidades y su digitación, la cual no es posible validar mediante métodos externos, es importante mencionar que, en el 2021, el 33% de las empresas participantes mencionaron no hacer seguimiento a la cantidad de agua consumida. En particular, resulta preocupante el alto porcentaje de empresas que no llevan el registro del agua que consumen, pues sin un seguimiento adecuado, las empresas carecen de información fundamental para evaluar su huella hídrica, identificar posibles ineficiencias y tomar medidas para mejorar su eficiencia y lograr la conservación del agua. Así mismo, se dificulta la identificación de áreas de riesgo relacionadas con el agua, como la sobreexplotación de fuentes hídricas o la contaminación, lo que podría tener impactos negativos en el entorno y en las comunidades locales. No obstante, se debe destacar que el 67% de las empresas sí hacen seguimiento del consumo de agua, reconociendo la importancia de esta práctica.

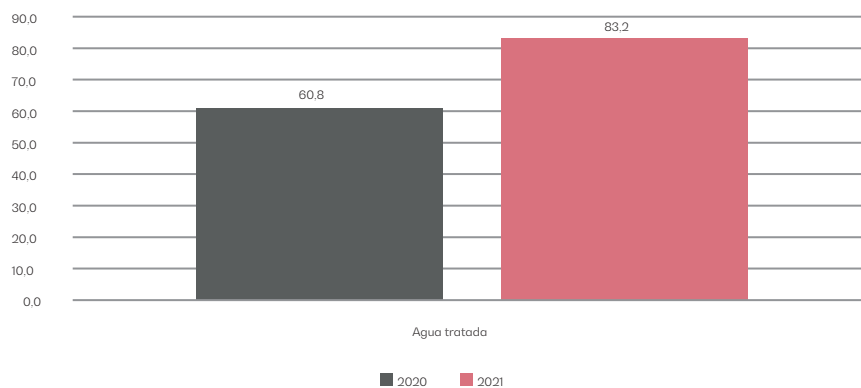
No sobra aclarar, entonces, que la situación deseable consiste en que el 100% de las empresas implementen un seguimiento sistemático y riguroso de su consumo de agua mediante la implementación de sistemas de medición y monitoreo adecuados para registrar y analizar la cantidad de agua utilizada en sus respectivas operaciones. Con esta información, podrían establecer metas de reducción del consumo, implementar tecnologías y prácticas más eficientes en el uso del agua, y evaluar el impacto de sus acciones en términos de sostenibilidad hídrica.

Ahora, en el 2020, el 14,8% de las empresas llevaron a cabo el vertimiento mediante sistemas distintos de los alcantarillados municipales, cifra que aumentó al 15,9% en el 2021. De estos, en el 2020, el 60,8% del agua vertida en ellos fue tratada previamente, así como el 83,2% del agua vertida en el 2021 (véase figura 42).

Esta información resulta relevante para evaluar la gestión de aguas residuales de las empresas y sus impactos ambientales. De esta manera, que un porcentaje de empresas descargue sus vertimientos en sistemas diferentes al alcantarillado municipal, puede plantear riesgos ambientales si no evalúan previamente la calidad del agua vertida y, si es el caso, tratarla previamente, de lo contrario, puede resultar en una mayor contaminación del agua y del suelo. Sin embargo, es de destacar la mejora en la proporción de agua vertida tratada en el 2021 en comparación con la tratada en el 2020, por lo que se indica que las empresas están tomando medidas para tratar sus aguas residuales antes de ser vertidas en sistemas diferentes al alcantarillado municipal.

En cualquier caso, independiente de si las empresas se conectan al alcantarillado municipal o utilizan sistemas alternativos, el agua residual debe ser tratada de manera efectiva para eliminar contaminantes y sustancias perjudiciales antes de ser liberada al medioambiente. Además, las empresas deben estar seguras de que están cumpliendo con todas las regulaciones y estándares ambientales que garanticen una gestión adecuada de los vertimientos.

Figura 42. Agua: porcentaje de agua tratada en vertimientos diferentes al alcantarillado (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

4.5 Método de eliminación de residuos sólidos

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indaga por el método de eliminación de residuos sólidos, para conocer el porcentaje de los residuos destinado a cada una de las posibles fuentes de eliminación, para así evaluar la gestión de residuos empresarial y su impacto ambiental.

En primer lugar, el 27% de las empresas afirman que no hacen un seguimiento de los residuos que genera. En particular, el correcto seguimiento a los residuos generados permite identificar oportunidades de reducción, reutilización y reciclaje, por lo que al no hacer seguimiento dificulta la adopción de prácticas más sostenibles en la gestión de residuos y puede resultar en una mayor generación de desechos, aumentando así el impacto ambiental.

Con respecto a la destinación de los residuos sólidos en las empresas que, si realizan seguimiento, el 63,6% de los residuos generados se destinan como compostaje, o se reutilizan, reciclan o se recuperan. Estas prácticas son consideradas sostenibles, pues permiten darles un nuevo uso o valor a los residuos, reduciendo así la cantidad de desechos destinados a vertederos o incineración. Específicamente, el compostaje contribuye a la producción de abono

orgánico, mientras que el reciclaje y la reutilización ayudan a conservar los recursos naturales y reducir la generación de residuos.

Ahora bien, el 30,5% de los residuos se trasladan a vertederos que, si bien es una práctica usual, resulta menos sostenible, pues pueden incluso contaminar las aguas subterráneas, además de contribuir a la emisión de gases de efecto invernadero. Además, el 0,3% de los residuos que se incineran, también plantea preocupaciones ambientales, pues se generan emisiones tóxicas que contribuyen al cambio climático (véase figura 43).

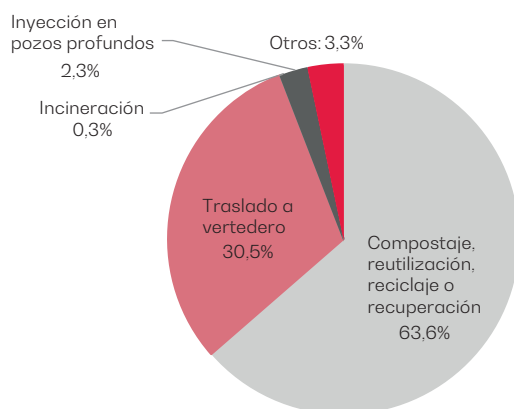
De esta manera, resulta claro que es deseable que las empresas implementen estrategias de reducción de residuos en la fuente, la priorización del compostaje, la reutilización y el reciclaje como métodos de eliminación, y la minimización del uso de vertederos e incineración, además del fomento de la economía circular donde los desechos se convierten en recursos.

4.6 Programas de transporte dirigidos a empleados

El 26,2% de las empresas participantes cuentan con programas de transporte dirigidos a sus empleados, lo que es una demostración de tener en cuenta buenas prácticas de movilidad sostenible, el compromiso de las empresas con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y el bienestar de los empleados. Estos programas pueden incluir incentivos para el uso de transporte público, fomento del uso de bicicletas, implementación de horarios flexibles, teletrabajo o promoción del carro compartido, entre otras medidas.

Al promover opciones de transporte más sostenibles, las empresas pueden reducir la dependencia a los vehículos privados, disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero y contribuir a la mejora de la calidad del aire en las comunidades donde operan.

Figura 43. Residuos: método de eliminación (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

4.7 ¿Cómo pueden aportar las empresas?

ODS 6

- ✓ Integrando la gestión del agua como tema fundamental dentro de la estrategia de negocio.
- ✓ Las empresas pueden reducir su consumo de agua en sus operaciones, así como mejorar su eficiencia en el uso implementando prácticas y tecnologías sostenibles.
- ✓ Las empresas pueden contribuir a la gestión sostenible de los recursos hídricos y la restauración de cuencas y ecosistemas acuáticos.
- ✓ Las empresas pueden reducir la contaminación del agua mediante la adopción de prácticas y tecnologías sostenibles en sus operaciones.
- ✓ Calculando cuánta agua es necesaria para producir un producto o prestar un servicio y estableciendo objetivos para su reducción.
- ✓ Estableciendo una política estricta de consumo y reutilización del agua.
- ✓ Implantando sistemas de gestión ambiental certificados.
- ✓ Asegurando que los trabajadores tengan acceso a agua potable y a espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones.
- ✓ Capacitando y formando a directivos, empleados y proveedores en la importancia del uso eficiente del agua, y la gestión sostenible del agua y de los productos químicos utilizados por la empresa.
- ✓ Mejorando la calidad de los vertidos de aguas residuales y reduciendo el uso de materiales y productos químicos peligrosos en las operaciones de la empresa.

ODS 12

- ✓ Las empresas pueden contribuir reduciendo el uso de recursos naturales, así como la generación de residuos a través de la implementación de procesos de producción más eficientes y la promoción de prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.
- ✓ Fomentando los negocios con proveedores locales para reducir el impacto ambiental del transporte de productos y servicios.
- ✓ Integrando criterios de economía circular mediante políticas de prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos y adaptación de prácticas sostenibles.
- ✓ Minimizando la contaminación atmosférica, hídrica, del suelo y acústica y los residuos en los procesos de producción y distribución de productos y servicios.
- ✓ Estableciendo objetivos de reducción de residuos aspirando a conseguir residuos cero.
- ✓ Impulsando operaciones limpias, por medio de elementos libres o bajos en sustancias tóxicas.
- ✓ Desarrollando productos y servicios sostenibles, amigables con el medioambiente y que ayuden a reducir el impacto ambiental del consumo.
- ✓ Utilizando materiales biodegradables, reciclables o reutilizables en la producción de productos y servicios colaborando con la cadena de valor.
- ✓ Promoviendo programas de recolección y reciclaje en general, así como para sus productos.
- ✓ Combatiendo el desperdicio alimentario en toda la cadena de valor y reduciendo las pérdidas de alimentos a lo largo de las cadenas de producción, distribución y suministro, en colaboración con proveedores, consumidores, minoristas y gobiernos.

- ✓ Extendiendo la vida útil de los productos que pone en el mercado.
- ✓ Optimizando los envases de los productos de la empresa, utilizando materiales biodegradables y disminuyendo los desechos y la contaminación que generan.
- ✓ Implantando sistemas de gestión ambiental y de ecodiseño certificados.

ODS 13

- ✓ Midiendo la huella de carbono en todas las actividades de la empresa y extendiéndola a su cadena de suministro para establecer objetivos públicos de reducción de emisiones a corto y largo plazo.
- ✓ Las empresas pueden participar en programas de compensación de emisiones de CO₂ por medio de proyectos de reforestación y otras iniciativas que mitiguen el cambio climático.
- ✓ Incorporar consideraciones sobre el cambio climático en sus estrategias y planes de negocio.
- ✓ Invertiendo en tecnologías más sostenibles y menos intensivas en la emisión de CO₂ o introduciéndolas progresivamente en las actividades e instalaciones de la empresa.
- ✓ Disminuyendo gradualmente el uso de combustibles fósiles en las operaciones de la empresa y sustituyendo su uso por el de fuentes de energía renovable.
- ✓ Trabajar con proveedores para reducir las emisiones de GEI en la cadena de suministro.
- ✓ Realizando un análisis de riesgos y oportunidades del cambio climático en toda la cadena de valor.
- ✓ Emitiendo bonos verdes para la financiación de proyectos sostenibles en áreas como las energías renovables, la eficiencia energética o el transporte limpio.

- ✓ Educar y concientizar a los empleados, clientes y a su cadena de valor sobre el cambio climático y su impacto en el negocio.
- ✓ Implementando sistemas de gestión ambiental certificados.
- ✓ Fomentando la movilidad sostenible de empleados, proveedores y en la distribución de productos y servicios, para reducir emisiones provocadas por el transporte terrestre, aéreo y marítimo.

ODS 14

- ✓ Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles en sus operaciones relacionadas con el mar, tales como la pesca, la acuicultura y el turismo marítimo.
- ✓ Suscribiendo los Principios del Océano Sostenible del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y así comprometerse a garantizar un océano saludable y productivo.
- ✓ Incorporar la conservación y el uso sostenible de los ecosistemas marinos en sus estrategias y planes de negocio.
- ✓ Implementando y certificando sistemas de gestión ambiental que prevengan y minimicen el impacto de las actividades de la empresa sobre los ecosistemas acuáticos y la biodiversidad.
- ✓ Trabajar con sus proveedores para promover la pesca sostenible y la conservación de los ecosistemas marinos en la cadena de suministro.
- ✓ Reduciendo el uso de sustancias tóxicas, y materiales no biodegradables en el ciclo de los productos y servicios de la empresa.
- ✓ Participar en programas de conservación y uso sostenible de los ecosistemas marinos y en iniciativas para combatir la contaminación marina.

Planeta

- ✓ Apoyar a las comunidades costeras y las poblaciones locales por medio de programas de desarrollo sostenible.
- ✓ Promover la investigación científica y el desarrollo tecnológico para el uso sostenible de los ecosistemas marinos.
- ✓ Educar y concientizar a los empleados, clientes y, en general, a su cadena de valor en la importancia de la conservación y el uso sostenible de los ecosistemas marinos.
- ✓ Adquiriendo productos forestales gestionados sosteniblemente o con un alto contenido de material reciclado.
- ✓ Educando y concientizando a los empleados, clientes y a sus demás grupos de interés sobre la importancia de la conservación y del uso sostenible de los ecosistemas terrestres.
- ✓ Desarrollando productos y embalajes biodegradables, por medio de una gestión e infraestructuras adecuadas y proporcionando información sobre su uso a los consumidores.

ODS 15

- ✓ Las empresas pueden adoptar prácticas sostenibles en sus operaciones relacionadas con los ecosistemas terrestres, como la agricultura, la ganadería, la minería, la tala, entre otros.
- ✓ Respetando la legislación medioambiental y cumpliendo con la normativa internacional de comportamiento ambiental, cuando sea más ambiciosa.
- ✓ Incorporando la conservación y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres en sus estrategias y planes de negocio, así como sistemas de gestión ambiental que prevengan y minimicen el impacto de las actividades de la empresa sobre los ecosistemas terrestres y la biodiversidad.
- ✓ Trabajar con sus proveedores para promover la agricultura y ganadería sostenible, así como la conservación de los ecosistemas terrestres en la cadena de suministro.
- ✓ Participar en programas de conservación y uso sostenible de los ecosistemas terrestres y en iniciativas para combatir la deforestación y la desertificación.
- ✓ Evitando la compra de materiales que representen un riesgo para las especies animales o vegetales en peligro de extinción.
- ✓ Apoyando a las comunidades rurales y las poblaciones locales mediante programas de desarrollo sostenible.
- ✓ Promoviendo la investigación científica y el desarrollo tecnológico para el uso sostenible de los ecosistemas terrestres.
- ✓ No impactando sobre terrenos que estén dentro o sean adyacentes a áreas protegidas o de alta biodiversidad.
- ✓ Colocando la lucha contra la deforestación, la desertificación y la pérdida de la biodiversidad como núcleos esenciales de la organización, por medio de la rehabilitación de las tierras, la protección y restauración del hábitat y la protección de la biodiversidad en los sitios operacionales.
- ✓ Implantando sistemas de certificación forestal que permiten la implantación de sistemas de trazabilidad y de cadena de custodia, y garantizan el origen sostenible del producto forestal y, a su vez, el control de todos los pasos del proceso de producción, transporte y distribución.



5

Paz

“Estamos decididos a propiciar sociedades pacíficas, justas e inclusivas que estén libres del temor y la violencia. No puede haber desarrollo sostenible sin paz, ni paz sin desarrollo sostenible”
(Naciones Unidas A/RES/70/1).

De la esfera Paz se encarga el ODS 16, “Paz, justicia e instituciones sólidas”, la cual busca una sociedad pacífica que promueva la dignidad humana.



El ODS 16, “Paz, justicia e instituciones sólidas”, busca una sociedad pacífica y sin violencia donde prime la dignidad humana, pues sin esta condición es difícil lograr los demás ODS y garantizar el acceso a servicios básicos y derechos humanos para todos. En una sociedad sin paz, la violencia, el crimen y la inseguridad son problemas graves que la afectan y que tienen un impacto negativo en el desarrollo económico y social. Así mismo, un sistema de justicia fuerte y eficaz es esencial para garantizar que las personas tengan acceso a la justicia y que se hagan cumplir las leyes y las normas. Finalmente, las instituciones públicas sólidas son esenciales para garantizar que se tomen decisiones informadas y que se implementen políticas y programas eficaces para lograr el desarrollo sostenible.

Este ODS resulta particularmente relevante para Colombia, pues ha sufrido durante décadas un conflicto armado interno con un gran número de víctimas y afectaciones a millones de personas. Esta situación le ha generado grandes retos al sistema de justicia del país en términos de eficacia y credibilidad, y aún existen grupos armados ilegales operando en el país y causando violencia, inseguridad y zozobra. Por lo que resulta fundamental trabajar en la construcción de un sistema de justicia fuerte, transparente y eficaz.

Meta trazadora nacional:

Según el CONPES 3918, “A 2030, el país tendrá una tasa de homicidios de **16,4 por cada 100 mil habitantes**”.

A continuación, presentaremos los principales hallazgos encontrados sobre los aportes y retos empresariales mediante la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS en la esfera Paz.

5.1 Respeto a los Derechos Humanos

El respeto a los Derechos Humanos por parte de las empresas resulta fundamental para el logro de los ODS, pues están en la capacidad de influir de manera significativa en el desarrollo sostenible y en el bienestar de las comunidades en las que operan. Así mismo, las empresas se benefician de diversas formas al respetar los Derechos Humanos.

Estos beneficios incluyen una mejor reputación a la par que generan mayor confianza, tanto entre sus empleados como entre los consumidores y la sociedad en general. Obtienen así una mayor lealtad de los clientes, mejora en la imagen de marca y una mayor preferencia por parte de los consumidores conscientes.

Así mismo, lograr mejorar sus índices de atracción y retención de talento, pues los empleados buscan trabajar en empresas que valoren sus derechos y les ofrezcan un trato justo y condiciones laborales adecuadas. Ello genera menor rotación de personal, lo que ahorra costos asociados con la contratación y capacitación frecuente. Sumado a esto, cuando los empleados se sienten valorados y respetados, están más motivados y comprometidos con su trabajo, generando incluso aumentos de la productividad y de la eficiencia en la empresa.

Por último, al tener un enfoque de respeto por los Derechos Humanos, las empresas pueden identificar y gestionar mejor los riesgos asociados con las violaciones de derechos en su cadena de suministro y operaciones, previendo posibles conflictos con las comunidades locales, demandas legales y daños reputacionales. Así mismo, cada vez más inversores e instituciones financieras están considerando el desempeño en materia de Derechos Humanos como parte de sus criterios de inversión y evaluación de riesgos, por lo que se les facilita la obtención de financiamiento y la atracción de inversiones responsables, generando mejores oportunidades de crecimiento y expansión.

Paz

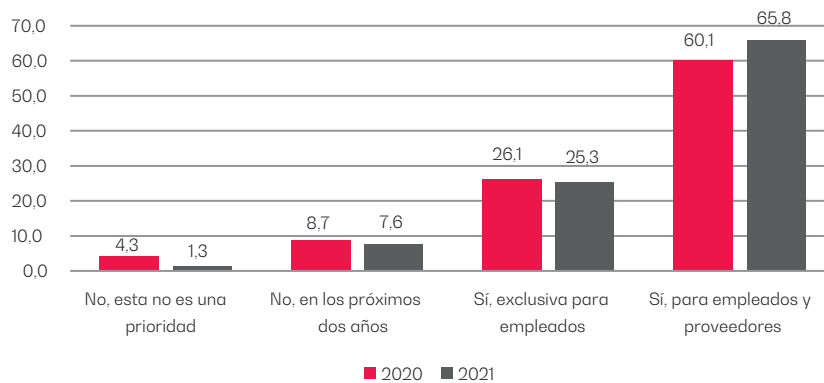
En este contexto, se preguntó a las empresas si contaban con una política o algún tipo de declaración relativa al respeto a los Derechos Humanos.

El análisis de los datos presentados muestra una ligera mejora en el porcentaje de empresas que cuentan con una política o documento equivalente que promueva el respeto a los Derechos Humanos. En el 2020, el 60,9% de las empresas tenían políticas dirigidas a sus empleados y proveedores, mientras que en el 2021 este porcentaje aumentó a 65,8%. Además, hubo una disminución del 8,7% al 7,6% en las empresas que no tenían políticas, pero

planeaban implementarlas en un plazo de dos años. Figura 44. Respeto a los Derechos Humanos: existencia de política (%)

Estos resultados sugieren un mayor reconocimiento por las empresas sobre la importancia de incorporar en sus operaciones y prácticas empresariales el respeto a los Derechos Humanos. Sin embargo, sigue habiendo un porcentaje significativo de empresas (4,3% en el 2020 y 1,3% en el 2021) que no consideran esto como una prioridad y no cuentan con políticas en este sentido (véase figura 44).

Figura 44. Respeto a los Derechos Humanos: existencia de política (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Es relevante destacar que la mayoría de las empresas hayan implementado políticas dirigidas a sus empleados y proveedores, pues ello indica una comprensión de la importancia de abordar los Derechos Humanos en su cadena de suministro y relaciones laborales. Ello refleja un enfoque más integral en la promoción y protección de los Derechos Humanos en todas las áreas de influencia de las empresas.

Sin embargo, es necesario seguir trabajando para mejorar estas cifras y lograr que todas las empresas reconozcan y asuman la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos en todas sus operaciones y en todas las etapas de su cadena de valor. Implica no solo tener políticas en papel, sino también

implementar mecanismos efectivos de monitoreo y cumplimiento, disposición a tomar medidas concretas para garantizar su cumplimiento, así como brindar capacitación y sensibilización a los empleados y proveedores.

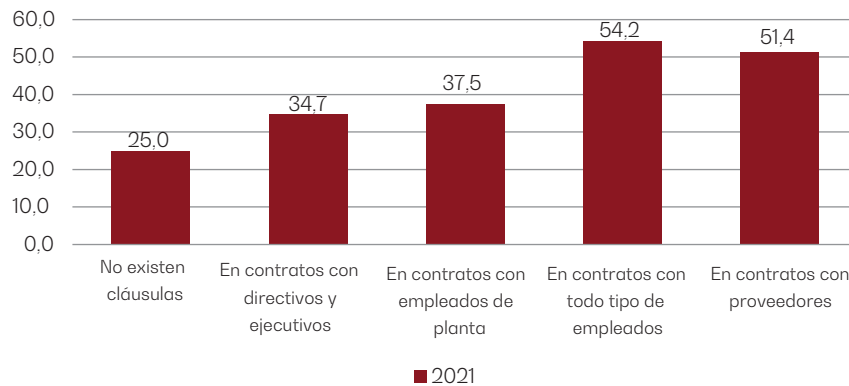
Por tanto, se indagó a las empresas si tenían cláusulas en sus contratos relativas al respeto a los Derechos Humanos. La inclusión de cláusulas relacionadas con los Derechos Humanos en los contratos es un indicador clave de la transparencia y el compromiso de una empresa con la protección y promoción de los Derechos Humanos. Estas cláusulas proporcionan una base sólida para establecer expectativas claras y garantizar la rendición de cuentas, tanto de

los empleados como de los proveedores. Además, al incluir cláusulas en los contratos demuestra el compromiso institucional por respetarlos en todas sus operaciones comerciales.

Resulta notable que existen diferencias significativas en la inclusión de cláusulas relacionadas con los Derechos Humanos en los contratos, según los actores involucrados. Por ejemplo, el 34,7% de las empresas incluyen estas cláusulas en sus contratos

con ejecutivos y directivos. Mientras que el 54,2% de las empresas incluyen cláusulas en los contratos con empleados bajo cualquier tipo de contratación y el 51,4% en los contratos con sus proveedores. Ello indica que las empresas pueden tener un mayor enfoque en asegurar el cumplimiento de los Derechos Humanos en sus niveles operativos, pero aún deben trabajar en extender estas prácticas al nivel ejecutivo o directivo.

Figura 45. Respeto a los Derechos Humanos: existencia de cláusulas en los contratos (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

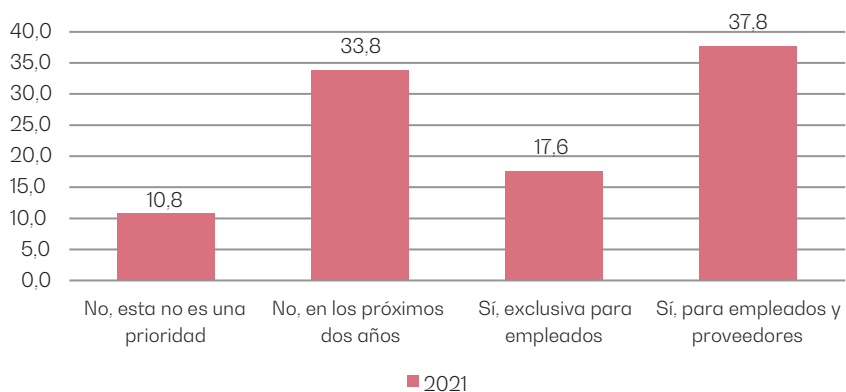
Ahora bien, aunque se observan porcentajes significativos de inclusión de cláusulas, aún existe una proporción considerable de empresas (25%) que no incluyen cláusulas relacionadas con los Derechos Humanos en sus contratos (véase figura 45). Ello plantea interrogantes sobre la responsabilidad y el compromiso de estas empresas con la promoción y protección de los derechos fundamentales. Es importante que las empresas reconozcan la importancia de incorporar estas cláusulas en sus contratos, ya que son un mecanismo efectivo para garantizar el respeto a los Derechos Humanos en todas las relaciones comerciales.

Ahora bien, sumado a estas cláusulas, es importante contar con procesos de debida diligencia en la cadena de valor para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos en los Derechos Humanos. Estos procesos permiten a las empresas

evaluar y abordar los riesgos relacionados con los Derechos Humanos en su cadena de suministro, ayudando a garantizar el respeto a los principios de derechos fundamentales en todas las actividades comerciales de la empresa.

Los resultados de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS, muestran que hay una proporción significativa de empresas que han implementado procesos de debida diligencia en relación con el respeto a los Derechos Humanos en su cadena de valor: el 37,8% de las empresas indican tener este proceso para empleados y proveedores, mientras que el 17,6% lo tienen únicamente para sus empleados. Estos indicadores reconocen la importancia del tema para las empresas, pero aún queda espacio para ampliar la implementación de estos procesos.

Figura 46. Respeto a los Derechos Humanos: proceso de debida diligencia (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Sin embargo, el 10,8% de las empresas no consideran la implementación de un proceso de debida diligencia como una prioridad y no lo ven como una necesidad importante. En cualquier caso, es necesario resaltar que el restante 33,8% de las empresas, aunque no tienen en este momento un proceso de debida diligencia, planean implementarlo en un plazo de dos años, sugiriendo una conciencia creciente sobre la necesidad de abordar este tema y su disposición a tomar medidas en el futuro cercano (véase figura 46).

Además, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si existían canales adecuados para recibir reclamaciones relativas a los Derechos Humanos. Estos cumplen un papel en el fomento de la confianza, la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito empresarial, pues brindan a los grupos de interés de las empresas un espacio para informar sobre posibles violaciones de los Derechos Humanos, abusos o inquietudes relacionadas, demostrando su compromiso con la protección y el respeto de los Derechos Humanos en todas sus operaciones. Para que estos canales sean efectivos, se requiere que sean accesibles, confidenciales y que garanticen que las reclamaciones serán tratadas de manera adecuada y justa.

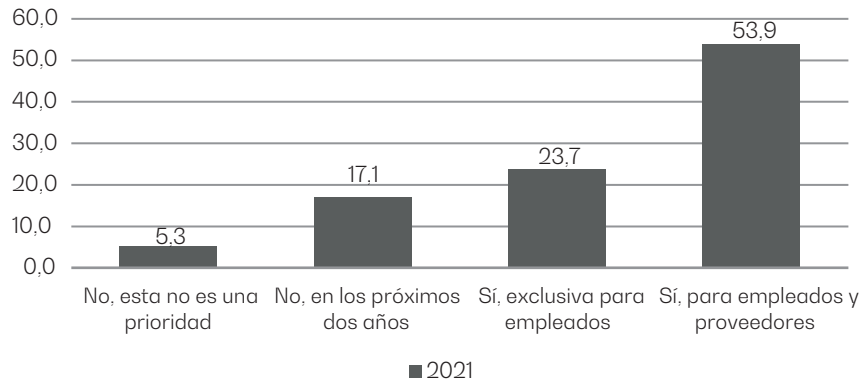
De los resultados se observa que más de la mitad de las empresas (53,9%) tienen canales habilitados

para recibir reclamaciones sobre Derechos Humanos por parte de empleados y proveedores. Ello indica un compromiso con la escucha activa y la rendición de cuentas ante las preocupaciones relacionadas con los Derechos Humanos en la cadena de valor.

El 23,7% de las empresas tenían canales, pero habilitados exclusivamente para recibir reclamaciones de sus empleados, los cuales pueden facilitar la resolución de conflictos internos y promover un entorno de trabajo saludable. Del restante porcentaje de empresas, 17,1% no tienen actualmente un canal, pero planean implementarlo en un plazo de dos años, mostrando su disposición a mejorar y fortalecer la comunicación y el compromiso con los grupos de interés en relación con los Derechos Humanos (véase figura 47).



Figura 47. Respeto a los Derechos Humanos: canal para recibir reclamaciones (%)



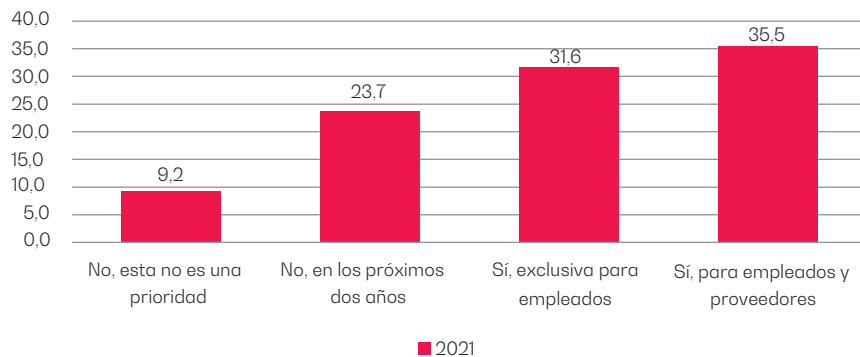
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La medición también indagó si las empresas contaban con un proceso para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación, cuando aplica, relativos a los Derechos Humanos. Estos procesos son fundamentales para garantizar la responsabilidad de las empresas en relación con los impactos negativos en Derechos Humanos, proporcionando un marco para identificar, abordar y rectificar las violaciones de derechos humanos en la cadena de valor. Los mecanismos de remediación pueden incluir acciones como compensación, restitución, disculpas públicas y cambios en las políticas y prácticas empresariales, con lo cual resultan fundamentales

para restaurar la confianza y promover la justicia en las relaciones comerciales.

El 35,5% de las empresas tienen procesos establecidos para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación en relación con los Derechos Humanos, tanto para empleados como para proveedores. Demuestra un reconocimiento de la importancia de abordar y corregir los impactos negativos que pueden surgir en el contexto de los derechos humanos, lo que contribuye a garantizar la responsabilidad y la rendición de cuentas.

Figura 48. Respeto a los Derechos Humanos: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Paz

El 31,6% de las empresas tienen procesos específicos para revisar y gestionar mecanismos de remediación relacionados exclusivamente con los empleados, lo que refleja un enfoque centrado en la protección y el bienestar de los trabajadores. Estos procesos pueden incluir medidas para abordar situaciones de acoso, discriminación o cualquier otra violación de los Derechos Humanos en el ámbito laboral.

El 23,7% de las empresas que actualmente no tienen procesos para revisar y gestionar mecanismos de remediación, tienen planes de implementarlos en un plazo de dos años. Indica una conciencia creciente sobre la importancia de contar con procesos sólidos para abordar y rectificar las violaciones de los Derechos Humanos (véase figura 48).

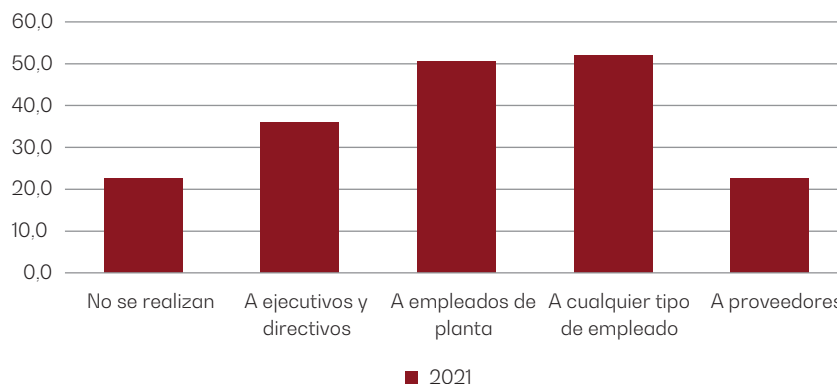
La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas a los ODS indagó, además, si existían capacitaciones relativas a los Derechos Humanos dirigidas a los grupos de interés de la compañía. Las capacitaciones en Derechos Humanos son fundamentales para crear conciencia, educar y promover el respeto de los derechos fundamentales en el entorno empresarial, permitiendo a los empleados comprender sus derechos y responsabilidades, promoviendo así una cultura de respeto y dignidad, y proporcionando a los grupos de interés los conocimientos y herramientas necesarias para garantizar su bienestar y

el entorno de la empresa. Además, las capacitaciones también ayudan a las empresas a cumplir con los estándares internacionales y los principios de los Derechos Humanos establecidos en los ODS.

En primer lugar, es importante resaltar que el 52% de las empresas realizan capacitaciones en Derechos Humanos para todos sus empleados, sin importar el tipo de contratación, demostrando un enfoque inclusivo y equitativo que reconoce que todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de comprender y promover los Derechos Humanos en su entorno laboral. El 50,7% de las empresas priorizan la capacitación en Derechos Humanos para sus empleados de planta, reflejando un compromiso con la protección de los derechos de los trabajadores que tienen una relación laboral directa y continua con la empresa, para que no les vulneren, ni vulneren los Derechos Humanos de los grupos de interés de la compañía.

Ahora bien, el 36% de las empresas brindan capacitaciones en Derechos Humanos a sus ejecutivos y directivos, lo que demuestra una comprensión de la importancia del liderazgo ético y responsable en la promoción de los Derechos Humanos. Al capacitar a este grupo, se fortalece la cultura empresarial basada en el respeto y la protección de los Derechos Humanos en todas las decisiones y acciones empresariales.

Figura 49. Respeto a los Derechos Humanos: capacitaciones a los grupos de interés (%)



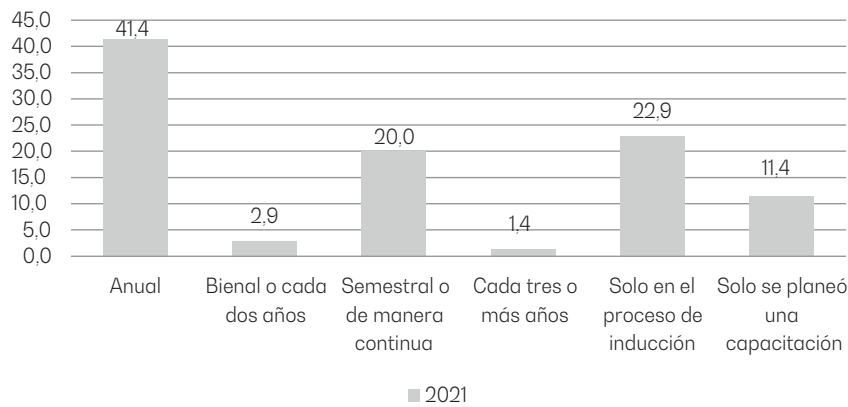
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por último, el 22,7% de las empresas realizan capacitaciones en Derechos Humanos para sus proveedores (véase figura 49). Indica un compromiso con la promoción de prácticas éticas y sostenibles en toda la cadena de suministro. Estas capacitaciones ayudan a garantizar que los proveedores comprendan y cumplan con los estándares de los Derechos Humanos en sus propias operaciones, evitando así

la participación en prácticas perjudiciales o violatorias de los Derechos Humanos.

Estas capacitaciones se llevan a cabo principalmente de forma anual (41,4%), en el proceso de inducción de cada empleado (22,9%), o semestral o continua (20%) (véase figura 50).

Figura 50. Respeto a los Derechos Humanos: periodicidad de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

A las empresas que realizaban capacitaciones relativas a los Derechos Humanos, se les indagó cuáles eran sus resultados, revelando que estas no solo generan conciencia y conocimiento, sino que también promueven cambios de comportamiento, abren canales de diálogo e impulsan acciones frente a la vulneración. En detalle, el 37,1% de las empresas consideran que las capacitaciones han servido para concientizar a los empleados sobre los Derechos Humanos, mientras que el 29% indica que han logrado visibilizar este tema en la compañía. Estos resultados muestran que las capacitaciones han sido efectivas para aumentar la comprensión y el conocimiento sobre los derechos fundamentales, generando conciencia en los empleados y creando un mayor sentido de responsabilidad y compromiso hacia estos temas.

Así mismo, el 29% de las empresas indican que las capacitaciones han abierto canales para discutir y hablar más sobre los Derechos Humanos en el entorno laboral, con lo cual han fomentado un ambiente propicio para el diálogo y la participación de los empleados en temas relacionados con los derechos fundamentales.

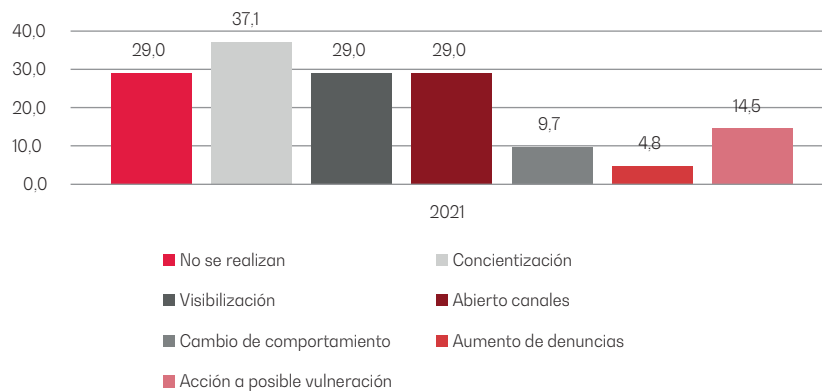
Resulta importante notar que el 14,5% de las empresas reportan que las capacitaciones han generado acciones frente a posibles temas de vulneración de los Derechos Humanos, con lo cual se observa que las capacitaciones no solo se limitan a la concientización, sino que también impulsan a las empresas a tomar medidas concretas para prevenir y abordar situaciones que puedan violar los derechos fundamentales.

Paz

El 9,7% de las empresas informan que las capacitaciones han generado cambios de comportamiento en los empleados, con lo cual se observa que han servido para que los grupos de interés de la empresa internalicen los principios de los Derechos Humanos, con lo que han trasladado ese conocimiento a sus acciones diarias. Así mismo, y aunque solo

el 4,8% de las empresas informan un aumento en el número de denuncias después de las capacitaciones, es importante destacar que este resultado puede indicar un mayor grado de confianza y empoderamiento para informar sobre posibles vulneraciones de los Derechos Humanos (véase figura 51).

Figura 51. Respeto a los Derechos Humanos: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

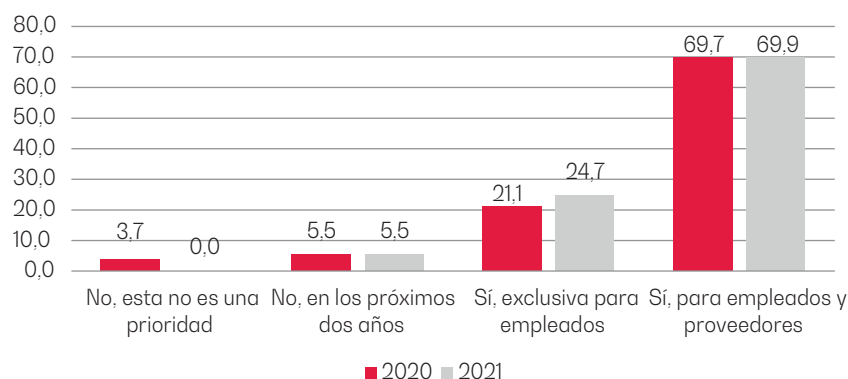
5.2 Anticorrupción

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por la inclusión de temas anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés dentro de las empresas colombianas.

En primer lugar, contar con una política anticorrupción es esencial para cumplir con las leyes y regulaciones que prohíben actos ilícitos donde, además, la Ley 1474 de 2011 de Colombia, inhabilita la contratación con quienes hayan incurrido en actos de corrupción. Tener una política clara y un código de conducta ayuda a garantizar que las empresas cumplan con estas leyes y eviten consecuencias legales y económicas adversas. Sumado a esto, las empresas que se comprometen con la transparencia y la integridad ganan la confianza de sus empleados, clientes, inversores y la sociedad en general, lo cual trae consigo beneficios económicos.

Más aún, la corrupción y el soborno afectan negativamente los Derechos Humanos, puesto que estas conductas obstaculizan el logro de otros ODS, como lo es la erradicación de la pobreza, la reducción de las desigualdades y la promoción de la paz, la justicia y las instituciones sólidas.

Se observa que entre el 2020 y 2021, apenas hubo un ligero incremento en la adopción de políticas o documentos equivalentes que abordan temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés por parte de las empresas en Colombia, que incluyeran a empleados y proveedores; mientras que en el 2021 ese porcentaje aumentó 0,2 puntos porcentuales, pues pasó del 69,7% de las empresas en el 2020 a 69,9% en el 2021. Además, en el 2021 se observa un aumento en el número de empresas que tienen políticas dirigidas únicamente a sus empleados (del 21,1% en el 2020 al 24,7% en el 2021).

Figura 52. Anticorrupción y no soborno: existencia de política (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por otro lado, se debe destacar que el 5,5% de las empresas no tenían políticas en ninguno de los años, pero planeaban implementarlas en los próximos dos años. Indica que estas empresas son conscientes de la necesidad de contar con políticas y están tomando medidas para implementarlas en el futuro cercano (véase figura 52).

Por último, resulta positivo que, entre las empresas evaluadas, en el 2021 ninguna empresa declaró que estas políticas no son una prioridad, lo que sugiere que el tema está ganando importancia y relevancia en el entorno empresarial colombiano.

La medición también indagó si existían cláusulas que debían ser firmadas en los contratos realizados por la empresa que incluyeran temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés. Este dato resulta relevante, pues refleja el nivel de compromiso de las empresas con la ética y la transparencia en sus operaciones. La inclusión de cláusulas en los contratos es una medida preventiva importante para mitigar los riesgos asociados con la corrupción y los conflictos de interés, ayudando a promover una cultura empresarial ética y estableciendo mecanismos de rendición de cuentas.

Sin embargo, existe margen de mejora en las empresas que no incluyen cláusulas relacionadas con

estos temas en sus contratos, por lo que resulta importante fomentar la adopción de prácticas empresariales responsables y éticas en todos los niveles de la organización, a fin de garantizar la integridad en todas las actividades que realice la empresa.

En concreto, el 43,77% de las empresas evaluadas incluían estas cláusulas en sus contratos con ejecutivos y directivos. Esta práctica resulta positiva, ya que estas posiciones suelen estar relacionadas con la toma de decisiones estratégicas y el manejo de recursos importantes, y su inclusión demuestra el compromiso empresarial por fomentar la transparencia y la ética.

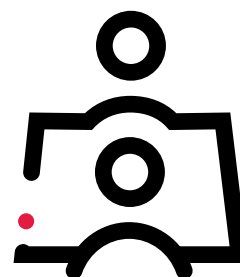
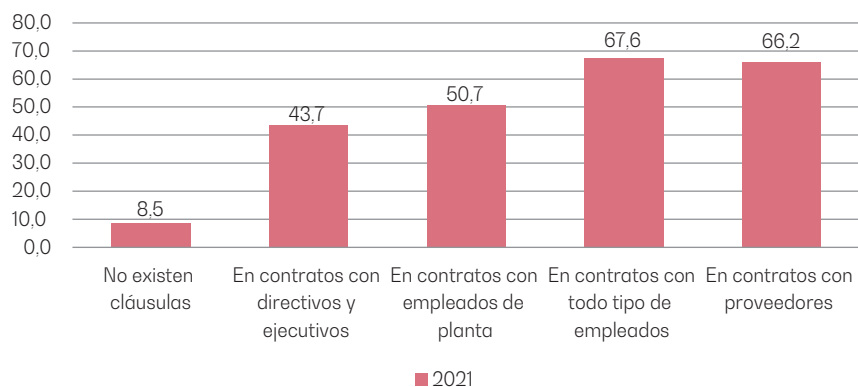


Figura 53. Anticorrupción y no soborno: existencia de cláusulas en los contratos (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

El 50,7% de las empresas tienen cláusulas relacionadas con anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés en los contratos con sus empleados de planta y el 67,6% de las empresas incluyen estas cláusulas en los contratos con empleados bajo cualquier tipo de contratación. Demuestra la preocupación por mantener altos estándares éticos en todas las áreas de la empresa, independientemente del tipo de contrato, y busca que los empleados estén sujetos a estándares éticos y de integridad en sus actividades laborales.

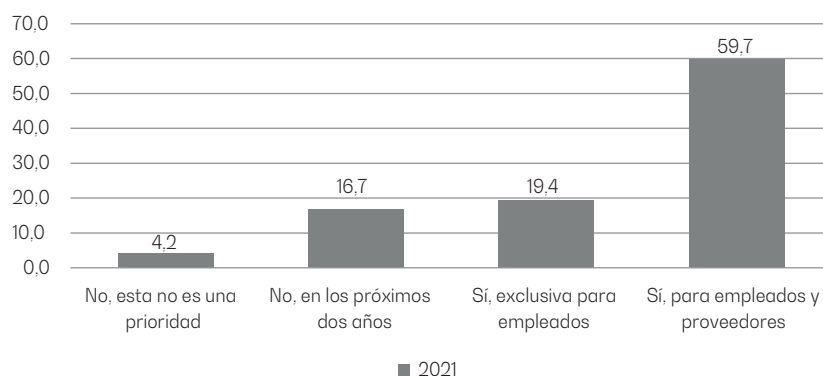
El 66,2% de las empresas incorporan cláusulas relacionadas con anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés en sus contratos con proveedores. Ello es significativo, ya que en el marco de las relaciones con proveedores se pueden presentar riesgos significativos de corrupción o de conflictos de interés. Su inclusión mediante cláusulas muestra un enfoque integral en la promoción de prácticas comerciales éticas y transparentes por parte de las empresas.

Ahora bien, el 8,5% de las empresas indicó que no incluyen cláusulas específicas sobre anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés en sus contratos, lo que representan un riesgo para la empresa al no establecer medidas contractuales explícitas para prevenir o sancionar conductas indebidas (véase figura 53).

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó, además, si las empresas cuentan con un proceso de debida diligencia en su cadena de valor que revise sistemáticamente temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés. Estos procesos permiten a las empresas identificar y evaluar los riesgos relacionados a estos temas y tomar medidas proactivas para prevenir y abordarlos antes de que se conviertan en problemas más graves.

Se observa que un porcentaje significativo de las empresas evaluadas tiene implementado un proceso de debida diligencia en su cadena de valor. Sin embargo, también se observa que existe un porcentaje considerable de empresas que aún no han implementado o no consideran prioritario tener este proceso. En efecto:

El 59,7% de las empresas indican que tienen un proceso de debida diligencia en su cadena de valor que aborda los temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés, tanto para empleados como para proveedores. Además, el 19,4% lo tiene específicamente dirigido a sus empleados. Demuestra una preocupación por promover la integridad y la ética en el entorno laboral y garantizar que los empleados cumplan con los estándares éticos establecidos en cada empresa.

Figura 54. Anticorrupción y no soborno: proceso de debida diligencia (%)

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Así mismo, resulta positivo que el 16,7% de las empresas no tienen un proceso de debida diligencia implementado, pero planean tenerlo antes de dos años. Esta intención de implementar un proceso de debida diligencia muestra una comprensión de la importancia de abordar estos temas, y de que las empresas están tomando medidas para fortalecer sus prácticas en el futuro cercano. No obstante, el 4,2% de las empresas no tienen este proceso y no lo consideran una prioridad, lo que indica falta de conciencia sobre los riesgos asociados con la corrupción y falta de compromiso con la transparencia y la integridad empresarial (véase figura 54).

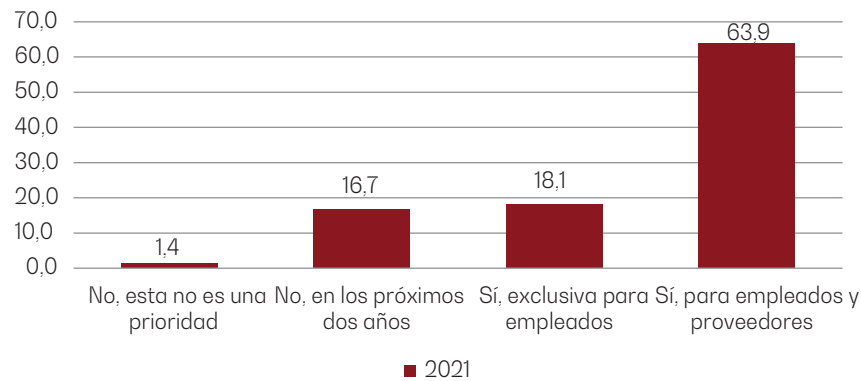
Ahora bien, entre los mecanismos para enfrentar la corrupción, se encuentra el tener canales adecuados para recibir reclamaciones relativas a corrupción, soborno y conflicto de interés. Estos canales permiten a los grupos de interés de las compañías expresar preocupaciones y denunciar posibles casos de corrupción y prácticas indebidas, promoviendo la transparencia en la empresa y ayudando a detectar y abordar problemas antes de que se conviertan en situaciones más graves. Es fundamental que estos canales provean a los individuos una forma segura de informar que los proteja de represalias o consecuencias negativas, lo que fomenta la confianza y la colaboración en las relaciones comerciales.

Se encontró que el 63,9% de las empresas encuestadas tienen canales específicos habilitados para que empleados y proveedores presenten reclamaciones relacionadas con corrupción, soborno y conflictos de interés. Así mismo, el 18,1% de las empresas tienen canales específicamente diseñados para que los empleados presenten reclamaciones. Estas medidas muestran que las empresas reconocen la importancia de proporcionar una vía segura de denuncia y un compromiso con el bienestar y el fomento de un trabajo ético y transparente.

Por otro lado, el 16,7% de las empresas indicaron que aún no tienen un canal habilitado, pero planean implementarlo en un plazo máximo de dos años. Por último, un pequeño porcentaje de empresas (1,4%) no cuenta con un canal habilitado de denuncia, pero además no lo considera una prioridad. Si bien esta proporción es baja, es esencial abordar esta situación, ya que todas las empresas deberían reconocer la importancia de tener canales de reclamación para prevenir y abordar la corrupción y los conflictos de interés (véase figura 55).

Se indagó, además, si las empresas tienen procesos establecidos para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación en relación con temas de corrupción, soborno y manejo de conflictos de interés. Estos procesos resultan fundamentales para

Figura 55. Anticorrupción y no soborno: canal para recibir reclamaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

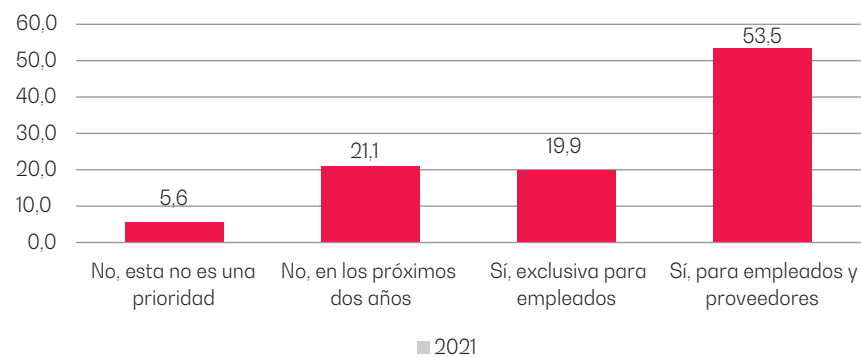
identificar, investigar y abordar prácticas de corrupción, soborno y conflictos de interés, garantizando una respuesta adecuada y oportuna para corregir cualquier problema identificado. Además, ayudan a restaurar la integridad de la empresa y a reconstruir la confianza de sus grupos de interés.

El 53,5% de las empresas encuestadas tienen procesos establecidos para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación en temas de corrupción, soborno y conflictos de interés, tanto para empleados como para proveedores. Demuestra que

las empresas reconocen la importancia de identificar y abordar las prácticas indebidas de toda su cadena de valor. El 19,7% tiene procesos específicamente diseñados para revisar, decidir y gestionar mecanismos de remediación en relación solo con sus empleados.

Ahora bien, 21,1% de las empresas indican que aún no tienen procesos establecidos, pero planean implementarlos en un plazo máximo de dos años, y el 5,6% de las empresas no tienen procesos establecidos y no los consideran una prioridad (véase figura 56).

Figura 56. Anticorrupción y no soborno: proceso para revisar y gestionar mecanismos de remediación (%)



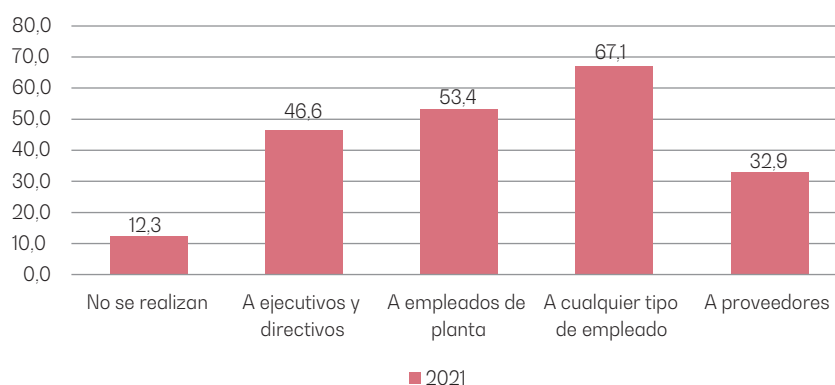
Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó, además, si las compañías realizan capacitaciones sobre temas de corrupción, soborno y manejo de conflictos de interés a todos sus empleados; las cuales resultan fundamentales para promover la conciencia y la comprensión de los riesgos asociados con estas prácticas indebidas y para fomentar una cultura empresarial ética y responsable. Para ello, las capacitaciones ayudan a crear conciencia y conocimiento sobre sus riesgos asociados al brindar información actualizada y relevante que los empodere para reconocer y prevenir situaciones problemáticas. Así mismo, les permite identificar señales de alerta y comportamientos sospechosos, lo que contribuye a prevenir la ocurrencia de actos corruptos. Más aún,

estas capacitaciones deben establecer de manera clara los estándares y expectativas en relación con la integridad y la transparencia.

Se observa que el 67,1% de las empresas evaluadas brindan capacitaciones sobre corrupción, soborno y manejo de conflictos de interés a todos sus empleados, sin importar el tipo de contratación, lo que demuestra el compromiso generalizado de promover la integridad y la ética en toda la organización. Así mismo, el 53,4% cubre a sus empleados de planta mediante capacitaciones específicas para que estén debidamente informados y preparados para enfrentar situaciones relacionadas con corrupción y conflictos de interés.

Figura 57. Anticorrupción y no soborno: capacitaciones a los grupos de interés (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

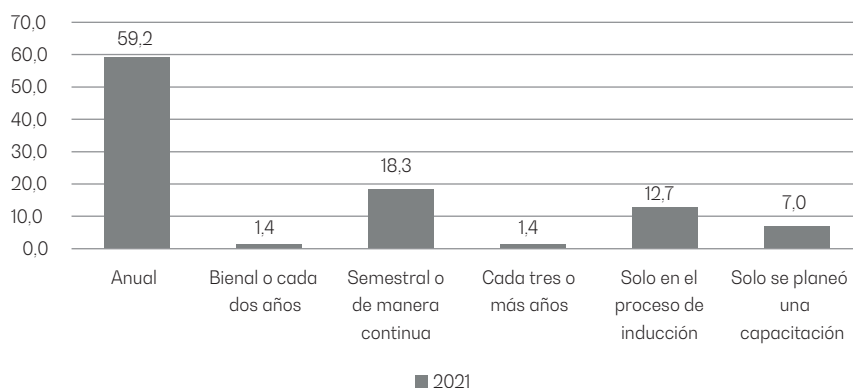
El 46,6% de las empresas brindan capacitaciones dirigidas a sus ejecutivos y directivos, lo que resulta crucial dado su rol de establecer la cultura organizacional y de servir de ejemplo para el resto de los empleados. El 32,9% de las empresas realizan capacitaciones dirigidas a sus proveedores, lo que indica que comprenden la importancia de involucrar a los actores externos de la cadena de suministro en los esfuerzos por promover prácticas empresariales éticas y responsables.

Sin embargo, 12,3% de las empresas encuestadas no realizan capacitaciones sobre estos temas

que, aunque este porcentaje es relativamente bajo, muestra la importancia de fomentarlas, ya que todas las empresas deberían reconocer la relevancia de capacitar a sus empleados y socios comerciales en la prevención de prácticas indebidas (véase figura 57).

Su periodicidad es, mayoritariamente, anual (59,2%) o semestral (18,3%). No obstante, algunas empresas solo la realizan durante el proceso de inducción (12,7%) o solo planearon la realización de una sola capacitación (7%) (véase figura 58).

Figura 58. Anticorrupción y no soborno: periodicidad de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

Por último, a las empresas que realizan capacitaciones en temas relacionados con la anticorrupción, el soborno y los conflictos de interés, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por los resultados de estas, lo que es importante para garantizar la efectividad de estas y lograr promover una cultura empresarial basada en la ética, la transparencia y la responsabilidad.

Es importante destacar que las capacitaciones han resultado fundamentales para concientizar y visibilizar el tema. En efecto, el 46,2% de las empresas señalan que estas han servido para concientizar a los participantes, con lo que se observa que han logrado transmitir conocimientos y generar una comprensión más profunda sobre los riesgos de la corrupción, el soborno y los conflictos de interés. Así mismo, el 43,1% de las empresas indican que las evaluaciones han contribuido a visibilizar el tema en la compañía.

En términos de acciones, el 33,8% de las empresas dicen que sirvieron para abrir canales para hablar más del tema, lo que muestra que han fomentado un entorno donde los empleados se sienten más cómodos y motivados para compartir sus inquietudes, ideas y experiencias relacionadas con la corrupción

y los conflictos de interés. El 18,5% de las empresas han observado cambios de comportamiento como resultado de las capacitaciones, lo que señala que los empleados están aplicando los conocimientos adquiridos en su trabajo diario y tomando decisiones más éticas y responsables. El 12,3% de las empresas han generado acciones concretas frente a posibles temas de vulneración identificados durante las capacitaciones y el 6,2% ha experimentado un aumento en el número de denuncias después de las capacitaciones, lo que muestra que estas incentivaron a sus grupos de interés a denunciar posibles casos contribuyendo a una mayor transparencia y rendición de cuentas en la empresa (véase figura 59).

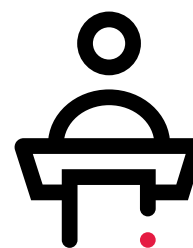
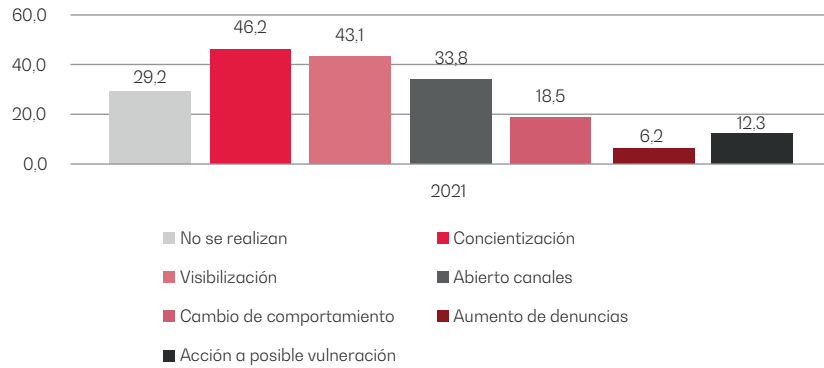


Figura 59. Anticorrupción y no soborno: evaluaciones de seguimiento de las capacitaciones (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

5.3 ¿Cómo pueden aportar las empresas?

ODS 16

- ✓ Las empresas pueden contribuir al fortalecimiento del sistema de justicia mediante la promoción de prácticas éticas y la lucha contra la corrupción.
- ✓ Promoviendo el diálogo y la negociación para resolver conflictos y fomentar la paz.
- ✓ Las empresas pueden promover la seguridad laboral y la no violencia en sus operaciones y en sus relaciones con empleados, proveedores y clientes.
- ✓ Promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en las instituciones públicas y privadas.
- ✓ Las empresas pueden invertir en programas de educación para el desarrollo cívico y la promoción de la cultura de paz.
- ✓ Fomentar la inclusión y la diversidad en sus prácticas laborales y en sus relaciones con las comunidades.



6

Pacto

“Estamos decididos a movilizar los medios necesarios para implementar esta Agenda mediante una Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible revitalizada, que se base en un espíritu de mayor solidaridad mundial y se centre particularmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables, con la colaboración de todos los países, todas las partes interesadas y todas las personas”
(Naciones Unidas A/RES/70/1).

De la esfera Pacto se encarga el ODS 17 que propende por implementar la Agenda 2030 a través de una sólida alianza global que nos permitan avanzar en la consecución de los ODS.



El ODS 17, “Alianzas para lograr los objetivos”, resalta la importancia de colaborar y formar alianzas entre todos los actores de la sociedad, tanto en el plano nacional como internacional, para alcanzar los demás ODS y promover el desarrollo sostenible en general.

De esta forma, este ODS resalta que para cumplir con los ODS y para abordar los desafíos que aquejan hoy al mundo y a las sociedades, se requiera de la cooperación y la colaboración entre gobiernos, las empresas y el sector privado, la sociedad civil, las organizaciones internacionales y otros actores relevantes. Estas alianzas facilitarán y fomentarán la movilización de los recursos financieros, tecnológicos y humanos necesarios, así como de los conocimientos y buenas prácticas que permitirán crear un impacto significativo.

Dados los grandes desafíos que ha enfrentado Colombia relativos a la pobreza, la desigualdad, la violencia y el cambio climático, este ODS resalta la importancia de tener un enfoque multisectorial y una colaboración entre diferentes actores para poder abordarlos de manera efectiva. De esta manera, la paz y la seguridad son fundamentales para el desarrollo sostenible, y la colaboración entre diferentes actores es esencial para lograr la paz. Así mismo, Colombia es uno de los países más biodiversos del mundo, pero su conservación y protección requieren de una colaboración multisectorial. Y dada la historia de corrupción y falta de transparencia en algunas instituciones y organizaciones del país, la colaboración entre diferentes actores puede fortalecerlas y promover su transparencia y rendición de cuentas.

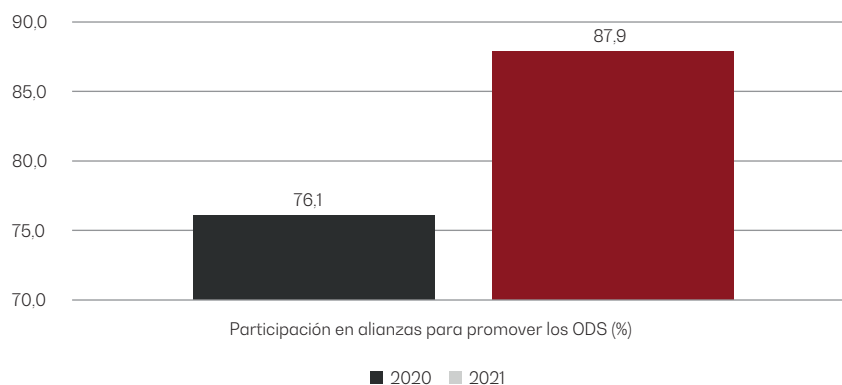
A continuación, presentaremos los principales hallazgos encontrados sobre los aportes y retos empresariales, mediante la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS en la esfera Pacto.

6.1 Participación en alianzas para el logro de los objetivos

La Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó si las empresas participan en alianzas, con actores de cualquier tipo o nivel, para promover cualquiera de los ODS. Dado el carácter global e integral de los ODS, al unirse en alianzas, las empresas pueden combinar esfuerzos, recursos y conocimientos con otros actores, como organizaciones gubernamentales, ONG, academia y sociedad civil, para lograr un mayor impacto en la consecución de los ODS.

Estas alianzas, además de permitir la colaboración y el intercambio de mejores prácticas entre diferentes actores, fomentando la innovación y la creación de soluciones sostenibles, se pueden aprovechar para fortalecer su reputación, mejorar su desempeño sostenible y generar valor compartido, tanto para la sociedad como para sus propios negocios. De los resultados, se observa un aumento significativo en la participación de las empresas entre ambos años. En el 2020, el 76% de las empresas evaluadas afirmaron participar en estas alianzas, mientras que en el 2021 este número aumentó al 88%, sugiriendo un mayor compromiso por parte de las empresas colombianas con la sostenibilidad y los ODS (véase figura 60).

También es probable que la pandemia haya tenido un impacto en el aumento de la participación de las empresas en alianzas para promover los ODS, pues la crisis global generada evidenció aún más la importancia de abordar los desafíos sociales, económicos y ambientales de manera conjunta y sostenible. Más aún, la pandemia puso de manifiesto la interconexión entre los diferentes aspectos del desarrollo sostenible y ha destacado la necesidad de colaboración entre diversos actores para superar los desafíos. Por último, la pandemia parece haber generado una mayor conciencia sobre la importancia de la responsabilidad corporativa y el impacto social de las empresas, por lo que muchas sintieron la necesidad de contribuir de manera significativa a la sociedad.

Figura 60. Alianzas para promover ODS: porcentaje de empresas que participan

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

En cualquier caso, la creciente conciencia sobre la importancia de la sostenibilidad ha llevado a las empresas a tomar medidas más activas para su promoción y mejora. Las empresas deben seguir fortaleciendo y ampliando su participación en alianzas, involucrando a actores de diferentes niveles y sectores. Así, la participación en alianzas se convierte en una forma efectiva de canalizar esfuerzos y amplificar el impacto para abordar de manera efectiva los desafíos complejos y multidimensionales que plantean los ODS.

Se observa que, en el 2020, el porcentaje más alto de alianzas se registró con el gobierno, con el 83,3% de las empresas participantes. Sin embargo, en el 2021, este porcentaje disminuyó ligeramente a un 82,7%. A pesar de esta ligera disminución, sigue siendo una cifra significativa, lo que indica que las empresas continúan colaborando estrechamente con el gobierno para impulsar el desarrollo sostenible en el país. Las alianzas con el gobierno pueden facilitar la adopción de políticas y marcos regulatorios que fomenten la sostenibilidad y la implementación efectiva de los ODS a nivel nacional. Además, pueden presentar economías de escala cuando el gobierno dirige de manera acertada todas estas alianzas para lograr conseguir sus grandes objetivos sociales, ambientales y económicos.

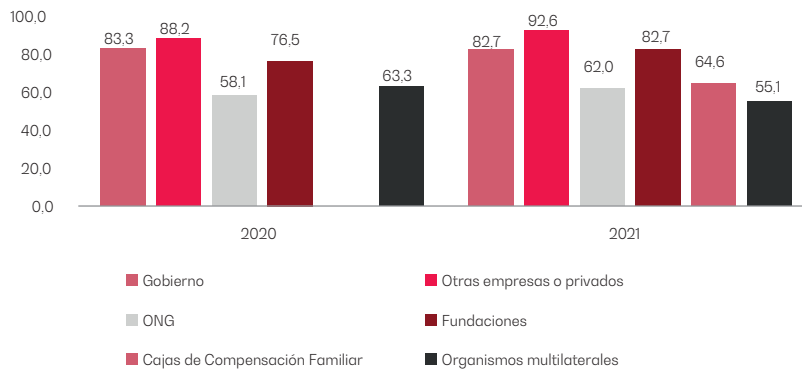
En cuanto a las alianzas con otras empresas o actores privados, se observa un incremento notable en

el porcentaje de participación, pasando del 88,2% en el 2020 al 92,6% en el 2021. Ello sugiere un mayor reconocimiento de la importancia de la colaboración entre empresas y el papel clave que desempeñan en la promoción de los ODS. Estas permiten compartir conocimientos, recursos y buenas prácticas para lograr un mayor impacto y eficiencia en la promoción de los ODS, lo que puede generar innovación y soluciones conjuntas a los desafíos de sostenibilidad.

La participación en alianzas con ONG también experimentó un ligero aumento, pasando del 58,1% en el 2020 al 62% en el 2021. En el caso de las alianzas con fundaciones, se mantiene una alta participación en ambos años, con 76,5% en el 2020 y 82,7% en el 2021. Las alianzas con ONG y fundaciones también resultan fundamentales, pues combinan los conocimientos y la experiencia del sector empresarial con la experiencia en desarrollo y las perspectivas de la sociedad civil. Trabajar en conjunto puede generar proyectos y acciones más efectivas para abordar los problemas sociales y ambientales, promoviendo el bienestar de las comunidades.

Aunque no se incluyó en el formulario elaborado en el 2020, es destacable que en el 2021 el 64,6% de las empresas mencionan alianzas con Cajas de Compensación Familiar. Estas entidades tienen una función crucial en el apoyo y la protección de los trabajadores y sus familias, y su participación

Figura 61. Alianzas para promover ODS: tipo de actores (%)



Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

en las alianzas demuestra un enfoque más amplio e inclusivo hacia la sostenibilidad, abarcando no solo aspectos ambientales y sociales, sino también el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Por último, las alianzas con organismos multilaterales, con un porcentaje de 63,3% en el 2020 y del 55,1% en el 2021, son igualmente relevantes (véase figura 61). Estos actores internacionales desempeñan un papel fundamental en la movilización de recursos, la promoción del diálogo global y la coordinación de esfuerzos para abordar los desafíos mundiales. También puede representar un mayor acceso a financiamiento.

Ahora bien, la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS indagó por los ODS que más se priorizaban en estas alianzas. Son varias las conclusiones que se pueden destacar, teniendo en cuenta que las acciones directas muestran una mayor participación de las empresas en comparación con la difusión y promoción de los ODS.

El ODS que experimentó el mayor incremento en la difusión y promoción entre los dos años fue el ODS de Acción por el clima. En el 2021, el 41,5% de las empresas participaron en actividades de difusión y promoción relacionadas con este objetivo, en comparación con el 35,6% en el 2020. El ODS de Trabajo decente y crecimiento económico también experi-

mentó un aumento significativo, tanto en la difusión como en las acciones directas.

Respecto a Energía asequible y no contaminante, si bien ha habido avances en la difusión de este objetivo, se observa una disminución en las acciones directas durante el 2021. En el caso de la difusión, indica que las empresas continúan promoviendo la importancia de una energía accesible y limpia. Sin embargo, es preocupante que, en términos de acciones directas, el porcentaje haya disminuido del 34,2% en el 2020 al 26,4% en el 2021. Ello sugiere que las empresas han enfrentado desafíos adicionales o han disminuido sus esfuerzos para implementar medidas concretas en el ámbito de la energía sostenible.

Se observa que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto en la difusión y promoción de los ODS. Algunos ODS, como el ODS de Hambre cero, experimentaron una disminución en la participación en la difusión y promoción. En el 2021, el 26,4% de las empresas indicaron acciones directas relacionadas con este objetivo, en comparación con el 35,6% en el 2020. Lo cual puede deberse a que en el 2021 la emergencia social debida a la pandemia ya iba quedando en el pasado y, tras el esfuerzo económico que realizaron muchas empresas durante la misma, las empresas debieron ajustar sus esfuerzos.

El ODS de Paz, justicia e instituciones sólidas también experimentó una disminución, tanto en la difusión como en las acciones directas en el 2021. Así mismo, los ODS como Vida submarina y Vida de ecosistemas terrestres han mostrado una disminución en la difusión y las acciones directas en el 2021,

lo que resalta la necesidad de aumentar la atención y las iniciativas para abordar la protección y conservación de los ecosistemas naturales. Y el ODS de Reducción de las desigualdades también experimentó una disminución, tanto en la difusión como en las acciones directas en el 2021 (véase tabla 2).

Tabla 2. Alianzas para promover ODS: ODS trabajados

ODS	A. Difusión y promoción		B. Acciones directas	
	2020 (%)	2021 (%)	2020 (%)	2021 (%)
Fin de la pobreza	31,5	32,1	37,0	26,4
Hambre cero	35,6	26,4	30,1	20,8
Salud y bienestar	39,7	26,4	52,1	43,4
Educación de calidad	32,9	39,6	61,6	62,3
Igualdad de género	35,6	41,5	49,3	47,2
Agua limpia y saneamiento	31,5	39,6	35,6	26,4
Energía asequible y no contaminante	34,2	37,7	34,2	26,4
Trabajo decente y crecimiento	37,0	49,1	61,6	66,0
Industria, innovación e infraestructura	34,2	39,6	46,6	37,7
Reducción de las desigualdades	37,0	30,2	46,6	34,0
Ciudades y comunidades sostenibles	34,2	41,6	41,1	37,7
Producción y consumo responsable	32,9	49,1	53,4	39,6
Acción por el clima	35,6	41,5	58,9	54,7
Vida submarina	31,5	26,4	4,1	5,7
Vida de ecosistemas terrestres	32,9	24,5	35,6	37,7
Paz, justicia e instituciones sólidas	39,7	30,2	38,4	34,0

Fuente: Elaboración propia con información de Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS.

6.2 ¿Cómo pueden aportar las empresas?

ODS 17

- ✓ Colaborando con otras empresas, gobiernos, organizaciones no gubernamentales y otros actores relevantes para desarrollar soluciones sostenibles y la promoción en general del desarrollo sostenible.
- ✓ Participando en iniciativas y programas de cooperación internacional para apoyar el desarrollo sostenible.
- ✓ Participando en la formulación de políticas y programas para el desarrollo sostenible y contribuyendo a su implementación.
- ✓ Fortaleciendo la colaboración entre el sector público y el privado para promover el desarrollo sostenible.
- ✓ Promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en las instituciones públicas y privadas.



7

**Empresas
y niñez**

Empresas y niñez

Si se habla de derechos de niñez y empresa normalmente surgen dos preguntas en los públicos generales. La primera, ¿qué son los derechos de la niñez y por qué tiene que haber un marco de derechos de niñez aparte de lo que son los Derechos Humanos Universales? La segunda, ¿cuál es el vínculo que puede haber entre derechos de niñez y las empresas, más allá del conocido flagelo del trabajo infantil?

La primera pregunta se puede responder, por ejemplo, teniendo en cuenta aquellas cosas que hacen particulares a la niñez comparada con la adultez. Desde luego, los Derechos Humanos Universales nos cubren a todos y todas como personas. Pero, al mismo tiempo, es indiscutible que los niños tienen unas características que hacen que sea necesario tener un enfoque particular para ellos y ellas cuando de derechos se trata.

Primero, su vida transcurre de una manera dependiente. Ellos no son totalmente autónomos para vivir de la forma que un adulto lo hace, dependen en una casi totalidad de las acciones y decisiones de adultos para que su vida sea saludable, constructiva y segura. Por otro lado, su opinión casi nunca es tenida en cuenta, ya que la sabiduría popular los considera sin el criterio o incluso el derecho para opinar y menos aún decidir sobre cosas que afectan directamente, incluso su propia vida. Estos rasgos de vulnerabilidad, entre otros, hacen que los impactos sobre los niños, niñas y adolescentes de las acciones y decisiones que muchas veces afectan sus vidas y desarrollo sean desproporcionalmente más altos que los mismos impactos sobre las vidas de adultos.

Hoy, paradójicamente, es bastante evidente por simple observación, que el bienestar de una sociedad y su grado de desarrollo social es directamente proporcional al bienestar y garantía de derechos que están recibiendo sus niños y niñas. De esta misma forma, se han estudiado también los costos enormes que tiene fallarle a los niños en la garantía de sus derechos, costos que se hacen aún más evidentes unos años adelante en la vida, y también los grandes retornos cuando se hacen inversiones en etapas tempranas.

También se puede observar, de manera muy clara, cómo en las sociedades donde la garantía de los derechos de los niños es más tangible, que estas muestran mayor avance en temas fundamentales para la agenda de desarrollo, como lo es la equidad de género. En resumen, los niños, las niñas y los adolescentes son personas y verdaderos sujetos de derechos en todo el sentido de la expresión, a pesar de que los hechos y las acciones en el mundo hoy en día no lo demuestran a cabalidad. Pero, como ya explicamos, ciertas características únicas, que ellos y ellas tienen, hacen que el enfoque universal de Derechos Humanos sea insuficiente cuando se trata de garantizarles su bienestar. Es necesario un marco que tenga en cuenta dichas particularidades.

La segunda pregunta puede responderse también desde varias perspectivas. Pero partamos de una tesis clara y demostrable: toda empresa tiene un impacto (positivo o negativo y directo o indirecto) sobre los derechos de la niñez. Veamos todos aquellos roles que tienen las empresas desde los cuales se puede incidir en los derechos de los niños.

Primero, las empresas son empleadoras. Las políticas que ellas utilizan para contratar a su personal tienen diversas formas de influencia sobre el bienestar de la niñez. El primer y más evidente factor de impacto es que se paguen salarios justos a aquellos trabajadores y trabajadoras que son padres, madres y cuidadores, lo cual determina que las familias tengan los medios necesarios para brindar a los niños condiciones adecuadas de protección, desarrollo, salud y educación.

Pero, además de ello, si una empresa cuenta con lo que normalmente llamamos Políticas Amigables con la Familia, estará brindando a sus funcionarios que tienen función asistencial, el tiempo y los recursos necesarios para que puedan ejercer con éxito su tarea profesional; mientras que, al mismo tiempo, tienen el grado necesario de presencia y agencia en su familia para que la crianza de sus niños sea lo más exitosa posible en todos los aspectos. Cumpliendo con lo que se establece en nuestro país en lo relativo a salas de lactancia materna, y fomentar culturas y

ambientes amigables con la lactancia materna en el entorno laboral, favorece de manera enorme el desarrollo de los hijos e hijas de familias empleadas por la empresa, el mejor fortalecimiento de su salud y de sus capacidades cognitivas que se cimientan en los primeros meses y años de vida.

Así mismo, cuando la empresa toma medidas y controles necesarios para garantizar que ni en su operación directa, ni en su cadena de valor, existe el flagelo del trabajo infantil, también está ejerciendo un impacto muy positivo dentro de su rol de empleador.

Finalmente, dentro de este mismo rol, cuando una empresa decide comprometerse con ofrecer a jóvenes y adolescentes (contemplados por las condiciones especiales de ley para primeras experiencias profesionales a esta edad), oportunidades de tener una inmersión en el mundo laboral y fortalecer habilidades que les serán vitales para el desarrollo de sus carreras profesionales y proyectos de vida, también está emprendiendo una acción de muy alto valor hacia los derechos de los niños.

El segundo rol empresarial que vale la pena analizar en este aspecto, es el de agente de mercado. Las empresas crean y llevan a la sociedad a través del mercado una variedad de productos y servicios dirigidos a diversos clientes. Algunos de ellos están dirigidos específicamente a la niñez o adolescencia. Otros no lo están de forma directa y expresa, pero sin embargo hay circunstancias donde pueden llegar a ser utilizados o consumidos por niños, niñas o adolescentes, circunstancias que pueden ser consideradas riesgosas si son productos o servicios que representan algún tipo de obstáculo o amenaza para su desarrollo o seguridad. Para promocionar estos productos o servicios, las empresas de diferentes sectores y tamaños emprenden estrategias y campañas publicitarias y de comunicación, que apelan a mensajes, imágenes y conceptos, reforzados todos estos por el uso de herramientas poderosas como la música y los influenciadores sociales; que de no ser escogidos de una manera consciente desde una perspectiva de impacto a los derechos de la niñez, pueden invitarlos a comportamientos e inclu-

so hábitos que serían riesgosos para su seguridad inmediata, su salud física y mental y la formación de creencias y estereotipos nocivos para su desarrollo y prosperidad en la vida.

Finalmente, un tercer rol para considerar es el de actor comunitario. Toda empresa en mayor o menor escala tiene un impacto que se deriva de su presencia en la comunidad. El tener una fábrica, un centro de distribución, una ruta de transporte, etc., determina una influencia directa sobre aquellas comunidades donde estos elementos de infraestructura y presencia de personal se localizan. Desde el riesgo que representa el paso de una ruta de transporte cerca de la ubicación de una escuela, hasta el de tener una gran cantidad de personal de diversos orígenes y perfiles sociales y profesionales, sin la formación adecuada a los contextos comunitarios, cerca de la ubicación de niños y niñas, pasando por los impactos ambientales y de gestión de tierras que pueden tener cierto tipo de operaciones empresariales, hasta la forma como se comporta el personal de seguridad de una empresa en su eventual interacción con un adolescente o un niño.

En conclusión, si pudiéramos sintetizarlo de manera sencilla, los Derechos del Niño y Principios Empresariales son el marco en clave de la niñez de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, e igual que estos competen a toda empresa.

7.1 Vínculo con los ODS

Como lo dice el nombre de la Alianza que produce este reporte, estamos UNIDOS POR LOS ODS, y los niños no son ajenos a este hecho. ¡Están tal vez más unidos que nadie! Primero, desde su inicio en el 2015, los ODS son el marco de resultados de una agenda a futuro, 15 años de trabajo mínimo, lo cual por lógica implica la importancia fundamental de niñez y adolescencia. Segundo, varios de los objetivos tienen un vínculo bastante obvio (educación y nutrición, entre

Empresas y niñez

otros) e incluso aquellos menos obvios tienen un vínculo, que no por indirecto es menos importante. Por ejemplo, es imposible hablar de “equidad de género” sin darle a una mujer la oportunidad de desarrollar una exitosa carrera profesional y también cumplir sus roles como madre, o sin permitirle a un padre que pueda tener la flexibilidad para estar presente en momentos importantes de su hijo para cumplir con su rol familiar de cuidado a cabalidad (ejemplos que también suman al objetivo de “trabajo decente”). Lograr un “crecimiento económico” a largo plazo sin una estrategia que permita a los adolescentes y jóvenes la oportunidad de desarrollar el mejor grado posible de habilidades para la vida y profesionales (a la edad apropiada y bajo las condiciones permitidas por la ley) es algo bastante utópico. Crear la cultura necesaria para que en nuestra sociedad tenga “paz, justicia e instituciones sólidas” no se logra si no se siembran la paz, el respeto y la inclusión desde la infancia. Y bueno, así podríamos seguir *ad finitum*.

Como podemos ver hasta el momento, “objetivos de desarrollo sostenible”, “derechos de la niñez” y “sostenibilidad corporativa”, son conceptos que están muy entrelazados y es imposible trabajar o ignorar alguno de ellos, sin que haya un impacto positivo o negativo sobre los demás.

Para finalizar este capítulo, analizaremos brevemente los puntos que consideramos más destacables de los hallazgos de este informe del 2021; el primero de UNIDOS POR LOS ODS, que ha incluido una serie de preguntas específicas sobre los derechos de la niñez, hecho que nos lleva a reiterar el agradecimiento a las organizaciones que lideran esta investigación.

7.2 Principales hallazgos

Haremos esta síntesis general de hallazgos analizando lo encontrado a lo largo del curso de la mayoría de los diez Principios.

El **primer Principio** nos habla del compromiso general que deben hacer las empresas con los derechos de la niñez. El 94% de las empresas dicen tener una

política corporativa o documento equivalente enfocado al compromiso hacia los Derechos Humanos (que, en principio, deberían incluir los de la niñez, si bien como hemos explicado, estos tienen algunas particularidades). Así mismo, el 60% de las empresas dicen que ya están invirtiendo en temas relacionados de alguna manera con los derechos de la niñez. Somos conscientes de que aún queda un largo camino por recorrer, para que:

- ✓ Las empresas tengan los elementos para entender las particularidades de los derechos de la niñez, y porque el enfoque general de Derechos Humanos puede dejar elementos clave de los derechos de los niños, niñas y adolescentes por fuera.
- ✓ La inversión que hoy se hace en la niñez, cada vez pueda seguir unos principios más sólidos de sostenibilidad real, impacto sustancial, acción sin daño, alineación con las inversiones públicas en la niñez en los territorios de interés y, en general, que la inversión se dirija a ayudar a resolver problemáticas en su causa raíz, no solo a dar bienes o servicios de carácter puramente asistencial.

El **Principio 2** se centra en la prevención y erradicación del trabajo infantil. El 85% de las empresas dijeron tener una política corporativa de cero tolerancia contra el trabajo infantil, pero solo la mitad están incluyendo cláusulas concretas en los contratos que rigen sus operaciones comerciales en la cadena de valor, con el fin de prevenirlo de manera más sólida legalmente. Este tipo de acciones son formas sencillas, pero mucho más efectivas de llevar este compromiso corporativo importante a la acción real.

El **Principio 3** profundiza en los estándares laborales dignos, en lo relativo al impacto directo e indirecto sobre la niñez; es decir, en aquellos temas que influyen sobre padres, madres y cuidadores empleados, así como las condiciones ofrecidas a jóvenes empleados, tema de la mayor importancia para el futuro económico y social del país. Respecto a la paternidad/maternidad, un tema que nos llamó la atención es que el porcentaje de empresas encuestadas que por ley deberían tener una sala de lactancia mater-

na (usando como criterio tener más de 50 empleadas) y que efectivamente la tienen, es del 74%. Sueña como un porcentaje relativamente alto, pero una vez más estamos hablando del cumplimiento de una ley, promulgada desde enero de 2017 y cuyo plazo máximo para ser implementada en empresas ha expirado. Es por esto por lo que esta cifra en particular no debería estar por debajo del 100%. De forma más positiva, el 85% comenta tener ya alguna forma de arreglos de trabajo flexible (trabajo desde casa, horarios flexibles, etc.) para que quienes lo necesitan, puedan atender con más cercanía los roles de cuidado al tiempo que se mantiene la entrega de los resultados profesionales esperados. Cerca del 30% dice estar otorgando licencias de paternidad extendidas, para que el rol paterno pueda dar un aporte más sustancial al cuidado y difíciles tareas del hogar en los primeros días tras un nacimiento. En este mismo principio, es muy grato ver que el 68% de las empresas comentan tener a los jóvenes como un grupo objetivo en sus planes de inclusión laboral. Ello es maravilloso, y una cifra que ojalá siga creciendo, si tenemos en cuenta que Colombia es un país donde la tasa de ocupación de jóvenes ha estado cerca al 50% y el desempleo en la misma población oscila alrededor del 20% en el pasado reciente, según cifras del DANE. Así mismo, el 16% de las empresas dicen estar incluyendo en estas mismas estrategias a los adolescentes, dentro de los esquemas que la ley colombiana permite para ellos. Este tipo de estrategias revisten la mayor importancia para los jóvenes y adolescentes desde la perspectiva de fortalecer su proyecto de vida, dar mayor motivación para mantener su trayectoria educativa y brindarles un buen comienzo en la construcción de una carrera próspera. Pero también para el país, dado que pocas cosas pueden aportar tanto al desarrollo económico y social de una nación, así como a su competitividad en el escenario global, como invertir en sus jóvenes en todo lo relativo al fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades socioemocionales y profesionales.

El **Principio 4** nos habla de aquellas cosas que una empresa puede hacer para que la seguridad de los niños se tenga en cuenta en toda actividad e instalación física de la empresa. Un primer síntoma muy

bueno que vemos en este campo fue el hallazgo de que el 77% de las empresas dicen tener una política corporativa de cero tolerancia hacia la explotación y el abuso sexual de menores. Esta no es la única forma de violencia que se puede ejercer en el marco de una operación empresarial, pero sí es una de las que más consecuencias deja en la vida de un o una menor. Así mismo, es muy importante que las empresas sean conscientes de aquellos riesgos de protección que son específicos a su sector empresarial; por ejemplo, una empresa de telecomunicaciones querrá mirar con mayor detenimiento los temas de “protección online”, dada la amplia proporción de tiempo que niños, niñas y adolescentes pasan en el ambiente digital hoy.

El **Principio 6** explica la importancia de las prácticas al momento de diseñar y escoger la publicidad y las comunicaciones y cómo estas pueden afectar los derechos de la niñez. Muchas veces se piensa que, si la empresa no fabrica o vende productos o servicios para la niñez, este es un principio que no les aplica. De hecho, el 75% de las empresas dieron esta respuesta. Es importante siempre hacer un análisis profundo de esto, pues, aunque los productos de una empresa estén dirigidos a adultos solamente (al menos en teoría), sí puede haber un impacto sobre la niñez en las estrategias de mercadeo y publicidad.

Entendamos esto con un par de ejemplos hipotéticos y creados con dos sectores al azar, por simple facilidad de la explicación. El primero, una empresa de retail que en su concepto publicitario (pautado masivamente) muestra solo a las madres en la cocina y a los padres en una oficina, reforzando así en los niños y las niñas (que verán esta publicidad dada su gran exposición) estereotipos de género que serán sumamente negativos para las metas de equidad de género (ODS 5) que el mundo y Colombia nos hemos trazado. El segundo, una empresa de bebidas alcohólicas, que cumple con la ley de decir en su publicidad “prohibido el expendio de bebidas alcohólicas a menores de edad”, pero el contenido de dicha publicidad en sí es sumamente atractivo para los adolescentes, y las iniciativas de sostenibilidad de la empresa dirigidas a la prevención del consumo en

Empresas y niñez

esta población son desproporcionadamente pequeñas en comparación al volumen de consumo que generan en la misma (con el consiguiente daño que no requiere explicación). La palabra clave en este último ejemplo es desproporcionada, desde luego, las acciones de prevención deben ser proporcionadas al tamaño del riesgo o impacto que se están causando.

Como vemos, el efecto de las estrategias de mercadeo y publicidad sobre la niñez es mucho más que el que superficialmente se puede deducir, si pensamos que esto solo incumbe a empresas productoras de juguetes, golosinas y ropa de niños. Y de esto deben ser conscientes las empresas y sus agencias de publicidad en las decisiones estratégicas y de ejecución que toman.

Sobre los demás principios en este momento no profundizaremos, dado que el espacio se prolongaría y que muchos de los temas que estos comprenden se están teniendo en cuenta en otros aspectos del informe. Por ejemplo, el Principio 10 tiene mucho que ver con el ODS 17 (Alianzas para el desarrollo) y el 7, entre otras, con todos los aspectos de impacto ambiental evaluados.

Desde UNICEF, solo nos resta agradecer a UNIDOS POR LOS ODS por permitirnos incluir desde este año preguntas y perspectivas de la niñez y la empresa, cuya relevancia y necesidad de enfoque diferencial ya se han explicado. Tener estos enfoques en cuenta fortalecen muchísimo más la gestión de sostenibilidad y Derechos Humanos de las empresas, con sus consecuentes beneficios colaterales como el vínculo con los grupos de interés (¡de los cuales, la niñez debe formar parte!), la reputación pública y el cumplimiento de la ley (como en el ejemplo citado de la lactancia materna, entre otros casos). UNICEF cuenta con amplia experiencia global y local en desarrollar alianzas de alto impacto con el sector privado. Estamos abiertos a dialogar con esta comunidad empresarial para explorar juntos las maneras de tener un impacto cada vez más positivo sobre los derechos de la niñez.

Juan Pablo Robayo B.

Oficial de Derechos de Niñez y Empresa Privada
jprobayo@unicef.org

A smiling woman with short brown hair, wearing a light blue button-down shirt, stands in a clothing store. She is holding a black tablet. The background shows wooden clothing racks with various garments and decorative items on shelves.

8

Conclusiones

Conclusiones

Las empresas desempeñan un papel clave en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la sostenibilidad para que el mañana sea posible. La Alianza Unidos por los ODS, creada por la Cámara de Comercio de Bogotá, la Fundación Bolívar Davivienda, la Fundación Corona y la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia, promueve la inclusión de la sostenibilidad en las empresas y mide sus aportes a los ODS.

Los ODS son un conjunto de 17 objetivos y 169 metas aprobados en el 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida de las personas en todo el mundo. Estos objetivos abarcan aspectos económicos, sociales y ambientales, y requieren la participación activa de toda la sociedad para lograr alcanzarlos.

Este documento presenta los aportes empresariales evaluados a través de la Medición 2020 y 2021 del aporte de las empresas al logro de los ODS. La medición, mediante autorreporte, recopiló información para el 2020 de 162 empresas y para el 2021 de 109 empresas, la cual fue registrada en una plataforma virtual propia para tal propósito. Además, se revisaron 254 informes de sostenibilidad de empresas para diseñar el instrumento de recolección de información, contextualizar, validar y complementar la información reportada. Los resultados muestran cómo el sector empresarial está contribuyendo a la sostenibilidad, pero también revelan la necesidad de mayor estandarización de la información y de acciones más rápidas para lograr un entorno sostenible.

El informe se divide en diez secciones, que incluyen la metodología, los resultados de la medición y las conclusiones del ejercicio. Se destaca la importancia de que las empresas evalúen su impacto, establezcan metas ambiciosas y comuniquen de manera transparente sus resultados para avanzar hacia el desarrollo sostenible.

La plataforma de autorreporte presentó desafíos en la revisión de calidad de la información, debido a discrepancias en las unidades que fueron repor-

tadas, y no notificadas, falta de dígitos en los valores reportados y errores en las unidades utilizadas para algunos indicadores. Aunque se hizo un gran esfuerzo por aumentar la calidad de la información, se debieron descartar varios indicadores, así como buscar información secundaria para validar varios de los datos reportados. Aunque se llevaron a cabo varias revisiones y correcciones exhaustivas, siempre existe la posibilidad de que algún dato no identificado no haya sido corregido.

A continuación, se mencionan los principales hallazgos del estudio.

El mensaje de la sostenibilidad llega principalmente a las empresas de mayor tamaño, que, aunque tienen el potencial de producir los mayores impactos en su entorno, son la minoría de las empresas del país. Aunque son las empresas de mayor tamaño las que cuentan con más recursos financieros y técnicos para incorporar la sostenibilidad a su ADN empresarial, son variadas las acciones en pro de la sostenibilidad que pueden adelantar las empresas de todos los tamaños. No obstante, al observar la participación en mediciones de sostenibilidad o la elaboración de informes, son las empresas grandes con múltiples grupos de interés las que se involucran de manera más significativa con la sostenibilidad. La importante presencia de microempresas en la medición realizada posiblemente se debió a los mecanismos de invitación empleados.

La sobrerrepresentación de las empresas de tamaño grande hace necesario divulgar el mensaje de sostenibilidad, de manera que se deje claro que ser sostenible no es una carga, sino que permite la generación de nuevas oportunidades empresariales. Además, deben generarse herramientas que permitan la elaboración de informes y, en general, contenidos dirigidos a diversos públicos sobre cómo ser sostenible para lograr una mayor vinculación de las empresas de todos los tamaños.

El sector servicios fue el más representativo en ambos años, seguido por el sector secundario y el primario. La mayoría de las empresas participantes son de naturaleza privada y se ubicaron principalmente en

Bogotá-Cundinamarca. La mayoría de las empresas reconocen la importancia de transmitir sus avances y retos en sostenibilidad, mediante informes de sostenibilidad para sus grupos de interés. El 60% de las empresas presentó informes en el 2021 y el 19% estaba en proceso de realización de informe.

Se evaluaron los aportes empresariales a los ODS 1 a 4, principalmente a través de las acciones sociales sostenibles que adelantan. Se observa un aumento en el número de empresas con programas sociales, tanto en el 2020 (76,9%) como en el 2021 (88,1%). Las grandes empresas (97,9%) y las microempresas (81,8%) son las que cuentan con el mayor porcentaje de acciones sociales sostenibles. Estas últimas mayoritariamente empresas BIC, dado los mecanismos de invitación empleados en la medición. Por sectores, no se aprecian grandes diferencias en el porcentaje de empresas con acciones sociales sostenibles, por lo que su realización parece estar más condicionada al tamaño de empresa que a su sector.

El número de beneficiarios por billón de pesos en ingresos operacionales aumentó en el 2021. Mientras en el 2020 las empresas registradas reportaron 52.059 beneficiarios por cada billón de pesos en ingresos operacionales, en el 2021 esta cifra aumentó a 60.836 beneficiarios. En el agregado evaluado, en el 2020, las empresas apoyaron a más de 8.800.000 personas y en el 2021, a más de 6.600.000 personas. Las empresas principalmente se enfocaron en iniciativas que buscaban mejorar las condiciones de vida de la población (76,2%), crear competencias para el empleo y el emprendimiento (63,4%) y aumentar el acceso a formación técnica, profesional o superior (52,4%). Así mismo, se observó un aumento en el número de empresas que efectivamente medían a sus beneficiarios, lo que indica una mayor estructuración de los programas durante estos dos años de pandemia. Aunque los aportes de las empresas a través de estos programas pueden no ser suficientes para reducir la pobreza multidimensional, representan contribuciones considerables hacia el cumplimiento de las metas.

En cuanto a la igualdad de género, se obtiene que la mayoría de los empleados registrados son mujeres

(53,1%), especialmente en microempresas (57,9%) y en el sector de servicios (55,8%); además, el 75,8% de las empresas cuentan con políticas de inclusión laboral a mujeres. Sin embargo, las mujeres tienen tasas ligeramente inferiores de afiliación a los sistemas de protección social en comparación con los hombres, lo que aumenta su nivel de vulnerabilidad ante choques externos; están subrepresentadas en el máximo órgano de gobierno y cargos directivos (solo cerca de un tercio de sus miembros son mujeres); y, en promedio, perciben salarios inferiores a los de los hombres, llegando a devengar en el 2021 aproximadamente el 90% de lo que un hombre gana en todos los niveles organizacionales. Es esencial seguir trabajando para mejorar la equidad de género en el ámbito empresarial y promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en cargos directivos y en todos los niveles organizacionales. La igualdad de género es fundamental para el crecimiento económico sostenible y el bienestar de las familias y comunidades.

En cuanto a las políticas de eficiencia energética, existen diversas políticas que provienen del gobierno, organizaciones sectoriales y las propias empresas. La Ley 697 de 2001 establece el marco legal para la promoción de la eficiencia energética en Colombia, y el Programa de Uso Racional y Eficiente de Energía (PROURE) busca promover el uso eficiente de la energía en el país. También existen programas de certificación que evalúan el desempeño energético de las empresas.

Específicamente, entre el 2020 y 2021 se observa un aumento significativo en el número de empresas que han integrado políticas de uso adecuado y eficiencia energética como parte de una política más general (63,5% a 70,8%, respectivamente), lo que indica una mayor conciencia sobre su importancia. Además, en el 2021, el 12,3% de las empresas la tenían como una política independiente. Sin embargo, aún hay un pequeño porcentaje de empresas que no han implementado ninguna política de eficiencia energética.

En cuanto a la adopción de energías renovables, se destaca que, promediando la fuente para todas las empresas, el 69% de la energía consumida provie-

Conclusiones

ne de fuentes renovables, ya sean convencionales (como hidroeléctricas) y no convencionales (como energía geotérmica, eólica, solar, biomasa, entre otras). Sin embargo, según la energía total consumida, solo el 40% proviene de fuentes renovables. La diferencia en los dos datos reportados puede explicarse así: aunque si bien hay varias empresas que hacen importantes esfuerzos para consumir energía renovable, las que más energía consumen lo hacen con energía de fuentes no renovables, lo que indica todavía una fuerte dependencia de los combustibles fósiles y otras fuentes no sostenibles. Es importante que las empresas en Colombia consideren la adopción de energías renovables en sus operaciones, para reducir su impacto ambiental y contribuir a los objetivos de sostenibilidad y los ODS.

Respecto al valor económico generado (VEG) por las empresas, una parte significativa se destina a mantener las operaciones (58,2%) y a cumplir con las obligaciones laborales (13,8%) y fiscales (12,5%). El impacto de la pandemia entre los dos años se observa en cambios en la distribución, con un aumento en los costos operacionales y los pagos al gobierno, y una disminución en la proporción destinada a proveedores de capital (que pasó del 25,2% en el 2020 al 11,8% en el 2021). Es importante destacar que de los \$76,5 billones que las empresas participantes registraron como VEG en el 2020, devolvieron cerca del 75% a la sociedad a través de costos operacionales, salarios y beneficios, impuestos e inversiones en la comunidad. Así mismo, devolvieron a la sociedad en sus diferentes rubros cerca del 88% de los \$62,4 billones registrados en el 2021.

El informe destaca la importancia de los derechos laborales y el trabajo decente para garantizar condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral. Se muestra que en el 2020, el 38,3% de las empresas encuestadas tenían políticas de promoción de derechos laborales y trabajo decente para empleados y proveedores; mientras que en el 2021, este porcentaje aumentó al 47,9%, indicando una mayor conciencia y compromiso de las empresas con la promoción de los derechos laborales y el trabajo decente, además de demostrar un enfoque más amplio y una preocupación por la cadena de suministro y las con-

diciones laborales de todos los actores involucrados, incluyendo a los proveedores. El 47,9% de las empresas, aunque cuentan con políticas de derechos laborales y trabajo decente, incluye exclusivamente a sus empleados.

El 78,6% de las empresas han incorporado cláusulas relacionadas con temas de derechos laborales y trabajo decente en sus contratos, lo que indica una preocupación por establecer compromisos formales en términos de condiciones laborales justas y equitativas. El 69,2% de las empresas cuentan con procesos de debida diligencia para evaluar riesgos relacionados con los derechos laborales, y el 26,2% de las empresas, aunque no los tiene, menciona tenerlos en planes para los próximos dos años.

Sobre políticas de inclusión laboral y reducción de desigualdades para diferentes grupos poblacionales, un porcentaje importante de empresas tiene políticas dirigidas a población de su zona de influencia (68,9%) y políticas para jóvenes de 18 a 28 años (68,3%), lo que muestra el compromiso empresarial con su entorno local y el desarrollo profesional de los jóvenes. Estas se suman a las políticas de inclusión de las mujeres ya mencionadas. Sin embargo, existen oportunidades para mejorar y ampliar estas políticas, especialmente en áreas donde los porcentajes son más bajos, como las dirigidas a la tercera edad, desplazados, migrantes y campesinos. La implementación de estas políticas no solo es un compromiso ético y de responsabilidad social, sino que también brinda beneficios a largo plazo para las empresas, como fomentar la innovación, mejorar la reputación, aumentar la productividad y fortalecer las relaciones con la comunidad y los grupos de interés.

El informe muestra que las empresas invierten un importante porcentaje de su presupuesto de adquisiciones en proveedores locales, siendo del 72,1% en el 2021. Esto refleja el compromiso de las empresas con las economías locales y el desarrollo sostenible. Estos altos niveles pueden deberse a estrategias de desarrollo económico regional, acciones para impulsar la economía circular y reducir la huella ambiental, y el apoyo a proveedores locales durante crisis como la originada por la pandemia.

En cuanto a las políticas de cuidado del medioambiente, se destaca el importante número de empresas que están tomando conciencia de su impacto ambiental y están implementando políticas de sostenibilidad ambiental para minimizar sus efectos negativos en el entorno natural. En efecto, el porcentaje de empresas que dirigen estas políticas a sus empleados (21,2%) o empleados y proveedores (68,2%) muestra la creciente preocupación por fomentar una cultura interna de sostenibilidad y responsabilidad ambiental. Además, el 68,2% de las empresas cuentan con algún tipo de cláusula relacionada con la protección del medioambiente en los contratos con sus proveedores, empleados o directivos, y el 69% de las empresas tienen procesos de debida diligencia en la cadena de valor para identificar y evaluar los riesgos ambientales asociados en sus operaciones.

En cuanto a las políticas formales en temas específicos, se evidencia una evolución positiva en su adopción. En particular, relacionadas con políticas de gestión adecuada de residuos (87,7% de las empresas), políticas para prevenir o mitigar el cambio climático (75,4%), políticas para prevenir o reducir la contaminación del aire (70,3%) y, en menor medida, para proteger el agua y los océanos (67,2%), y los bosques y la diversidad (57,8%).

En relación con el cambio climático, se destaca la importancia de medir los gases de efecto invernadero (GEI) en sus tres alcances. Los resultados recopilados no permitieron brindar observaciones específicas sobre las emisiones empresariales de GEI, aunque se puede mencionar que, en el 2021, el 41% de las empresas no realizaron seguimiento a sus emisiones de alcance 1, 40% a las emisiones de alcance 2 y 54% de las empresas a sus emisiones de alcance 3. Ante estos datos, es importante tener en cuenta que resulta fundamental que las empresas midan los tres alcances de los GEI al evaluar la huella de carbono y desarrollar estrategias de mitigación y reducción de emisiones; puesto que, de esta manera, las empresas pueden desarrollar un enfoque más integral para reducir su impacto climático y lograr una mayor contribución a la transición hacia una economía baja en carbono.

El informe aborda el método de eliminación de residuos sólidos en empresas colombianas y los programas de transporte dirigidos a empleados. En cuanto a la gestión de residuos, se destaca que el 27% de las empresas no hacen seguimiento de los residuos que generan, lo que dificulta la adopción de prácticas sostenibles en su gestión. Ahora bien, el 63,6% de los residuos generados se destinan a prácticas sostenibles como compostaje, reutilización y reciclaje, lo que ayuda a reducir la cantidad de desechos enviados a vertederos o incineración. El traslado del 30,5% de los residuos a vertederos plantea preocupaciones ambientales, ya que pueden contaminar aguas subterráneas y contribuir a la emisión de gases de efecto invernadero. Además, el 0,3% de los residuos incinerados también generan emisiones tóxicas. Se resalta la importancia de implementar estrategias de reducción de residuos, priorizar el compostaje, la reutilización y el reciclaje, y minimizar el uso de vertederos e incineración.

El respeto a los Derechos Humanos es esencial para el logro de los ODS. Al respetar los Derechos Humanos, las empresas obtienen beneficios como una mejor reputación, mayor confianza entre empleados y consumidores, mayor lealtad de clientes, mejora en la imagen de marca y preferencia por parte de los consumidores conscientes. También pueden identificar y gestionar mejor los riesgos asociados con las violaciones de derechos en su cadena de suministro y operaciones, lo que les permite evitar conflictos con las comunidades locales, demandas legales y daños reputacionales. Así mismo, cada vez más inversores e instituciones financieras consideran el desempeño en materia de Derechos Humanos como parte de sus criterios de inversión y evaluación de riesgos, lo que facilita la obtención de financiamiento y atrae inversiones responsables.

El análisis muestra importantes niveles de existencia de políticas de respeto a los Derechos Humanos. En el 2021, el 65,8% de las empresas tenían políticas dirigidas a empleados y proveedores y el 25,3% las tenían dirigidas exclusivamente a sus empleados. También se observa que el 75% de las empresas implementan cláusulas relacionadas con los Derechos Humanos en sus contratos con proveedores, empleados o directivos.

Conclusiones

El proceso de debida diligencia en la cadena de valores es esencial para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos en los Derechos Humanos. Aunque un porcentaje significativo de empresas ha implementado estos procesos (55,4%), todavía hay margen de mejora.

El informe aborda el tema de políticas anticorrupción en empresas y su relación con el cumplimiento de los ODS. Se destaca la importancia de contar con una política anticorrupción clara y un código de conducta para cumplir con las leyes y evitar consecuencias legales y económicas adversas. Las empresas que se comprometen con la transparencia e integridad ganan la confianza de empleados, clientes, inversores y la sociedad en general, lo que conlleva beneficios económicos. Dada su importancia, el 94,6% de las empresas registradas cuentan con una política o documento equivalente contra la corrupción y el soborno. El 91,5% incluye cláusulas en contratos que aborden temas de anticorrupción y conflictos de interés, importante para mitigar riesgos y fomentar una cultura ética en las empresas. El 79,1% de las empresas tienen implementado un proceso de debida diligencia en su cadena de valor para abordar temas de anticorrupción, no soborno y manejo de conflictos de interés.

También, el informe analiza la participación de empresas colombianas en alianzas para el logro de los ODS. Estas alianzas permiten a las empresas colaborar con actores como el gobierno, ONG, academia y sociedad civil para combinar esfuerzos y recursos en la consecución de los ODS, promoviendo la innovación y soluciones sostenibles. La pandemia de COVID-19 parece haber impulsado un mayor compromiso de las empresas con la sostenibilidad y los ODS, evidenciando la importancia de abordar los desafíos de manera conjunta y responsable. En el 2021, hubo un aumento significativo en la participación de las empresas en alianzas para promover los ODS, alcanzando el 88%, frente al 76% en el 2020. Ello muestra un mayor reconocimiento de la importancia de la colaboración para abordar los desafíos de sostenibilidad. La mayoría de las alianzas se establecen con otras empresas o actores privados (92,6%) o con el gobierno (82,7%) y fundaciones (82,7%).

Los ODS más priorizados en estas alianzas son aquellos relacionados con trabajo decente y crecimiento económico (66%), educación (62,3%) y acción por el clima (52,7%).

Con respecto a la niñez y la empresa, el informe analiza los hallazgos obtenidos en torno a los primeros seis de los diez Principios para el compromiso empresarial con los derechos de la niñez. En primer lugar, se destaca que el 94% de las empresas afirman tener una política corporativa enfocada en los Derechos Humanos, que deberían incluir los de la niñez. Además, el 60% de las empresas ya están realizando inversiones relacionadas con los derechos de la niñez. Sin embargo, se reconoce que aún hay trabajo por hacer para que las empresas comprendan plenamente las particularidades de estos derechos y enfoquen sus inversiones hacia una sostenibilidad real y acciones con impacto sustancial.

El informe también revela que el Principio 2 sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil presenta un avance significativo, con el 85% de las empresas que afirman tener una política de cero tolerancia hacia esta problemática. Sin embargo, solo la mitad de ellas incluye cláusulas específicas en sus contratos comerciales para prevenirlo de manera más efectiva. Además, el Principio 3 destaca la importancia de condiciones laborales dignas para padres, madres y jóvenes empleados. Se observa que el 74% de las empresas cumplen con la ley que exige una sala de lactancia materna, aunque aún queda un camino por recorrer para alcanzar el 100%. Por otro lado, el 85% de las empresas ofrecen formas de trabajo flexible, mientras que el 30% otorga licencias de paternidad extendidas.

El Principio 4 enfatiza la seguridad de los niños en las instalaciones y actividades de las empresas. Se destaca que el 77% de las empresas tienen una política de cero tolerancia hacia la explotación y el abuso sexual de menores. Se hace hincapié en la importancia de que las empresas sean conscientes de los riesgos específicos de protección relacionados con su sector. Por último, el Principio 6 destaca la importancia de considerar los derechos de la niñez en las estrategias de publicidad y mercadeo. Se muestra

que el 75% de las empresas creen que este principio no les aplica; sin embargo, se ejemplifica cómo las estrategias de mercadeo pueden tener un impacto indirecto en la niñez y se resalta la importancia de tomar decisiones estratégicas y de ejecución conscientes en este ámbito.

En general, se resalta la relevancia de incluir las perspectivas de la niñez y la empresa para fortalecer la gestión de sostenibilidad y Derechos Humanos en las compañías. El informe invita a seguir avanzando en el cumplimiento de los principios y en la protección y promoción de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes.

A manera de conclusión, las empresas están contribuyendo significativamente hacia un desarrollo sostenible y equitativo, pero se reconoce la necesidad de seguir mejorando y colaborando para alcanzar los ODS. El informe permite evidenciar el compromiso empresarial con el desarrollo y bienestar social, económico y ambiental, a medida que siguen cumpliendo con su función misional de crear riqueza económica produciendo bienes y servicios.



9

Empresas
participantes

Empresas participantes





Anexos



Anexo 1: Fin de la pobreza

1.1. De aquí al 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema.

1.2. De aquí al 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.

1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí al 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

1.4. De aquí al 2030, garantizar que todos los hombres y las mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación.

1.5. De aquí al 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y otras perturbaciones, y desastres económicos, sociales y ambientales.

1.a. Garantizar una movilización significativa de recursos procedentes de diversas fuentes, incluso mediante una mayor cooperación para el desarrollo; a fin de proporcionar medios suficientes y previsibles a los países en desarrollo, en particular, los países menos adelantados; para implementar programas y políticas encaminados a acabar con la pobreza en todas sus dimensiones.

1.b. Crear marcos normativos sólidos en los ámbitos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza.

Panorama nacional

- ✓ El porcentaje de la población total en los hogares que tienen un consumo per cápita o ingreso por debajo del umbral internacional de pobreza de US\$1,90 al día, aunque era del 6% en el 2019, se alejó de la meta de 1,7% de la población al 2030 en el 2020, situándose en 9,4% a nivel nacional (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH).
- ✓ El porcentaje de la población que tiene un ingreso per cápita en el hogar por debajo de la línea de pobreza extrema que garantiza las necesidades básicas calóricas, respecto a la población total, mejoró entre el 2020 y 2021, pasando del 15,1% de la población al 12,2% de la población (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH). La meta al 2030 es del 4%.
- ✓ El porcentaje de la población que tiene un ingreso per cápita en el hogar por debajo de la línea de pobreza (incluyendo bienes alimentarios y no alimentarios), respecto a la población total, pasó del 42,5% de la población nacional en el 2020 al 39,3% en el 2021 (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH). La meta al 2030 es del 18,7% de la población nacional.
- ✓ El porcentaje de la población en condición de pobreza por hallarse en privación de al menos el 33% respecto a 15 indicadores⁷, pasó del 18,1% en el 2020 al 16% en el 2021 (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH). La meta al 2030 es del 8,4% de la población.
- ✓ El porcentaje de la población afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en cualquiera de sus regímenes, respecto a la población total disminuyó levemente en el 2020 y 2021, pasando del 95,64% al 95,50% de la población, respectivamente (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH). La meta al 2030 es del 99% de la población.
- ✓ El porcentaje de la población ocupada afiliada a una administradora de riesgos laborales, respecto al total de población ocupada disminuyó pasando del 37,5% de la población ocupada en el 2020 al 37% en el 2021 (DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH). La meta al 2030 es del 48%.
- ✓ El porcentaje de la población ocupada que se encuentra afiliada al sistema de pensiones, respecto a la población ocupada total disminuyó levemente entre el 2020 y 2021, pasando del 38,87% al 38,47%, respectivamente. La meta al 2030 es del 42,1%.

7. En torno a cinco dimensiones: 1) condiciones educativas del hogar, 2) condiciones de la niñez y la juventud, 3) trabajo, 4) salud y 5) acceso a servicios públicos y condiciones de la vivienda.



Anexo 2: Hambre cero

2.1. De aquí al 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situación de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de un año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.

2.2. De aquí al 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición, incluso logrando, a más tardar en el 2025, las metas convenidas internacionalmente sobre el retraso del crecimiento y la emaciación de los niños menores de cinco años, y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.

2.3. De aquí al 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los ganaderos y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas.

2.4. Para el 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.

2.5. Para el 2020, mantener la diversidad genética de las semillas, las plantas cultivadas y los animales de granja y domesticados y sus especies silvestres conexas, entre otras cosas mediante una buena gestión y diversificación de los bancos de semillas y plantas a nivel nacional, regional e internacional, y promover el acceso a los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y los conocimientos tradicionales y su distribución justa y equitativa, como se ha convenido internacionalmente.

2.a. Aumentar las inversiones, incluso mediante una mayor cooperación internacional, en la infraestructura rural, la

Anexo 2

investigación agrícola y los servicios de extensión, el desarrollo tecnológico y los bancos de genes de plantas y ganado, a fin de mejorar la capacidad de producción agrícola en los países en desarrollo, en particular en los países menos adelantados.

2.b. Corregir y prevenir las restricciones y distorsiones comerciales en los mercados agropecuarios mundiales, entre otras cosas mediante la eliminación paralela de todas las formas de subvenciones a las exportaciones agrícolas y todas las medidas de exportación con efectos equivalentes, de conformidad con el mandato de la Ronda de Doha para el Desarrollo.

2.c. Adoptar medidas para asegurar el buen funcionamiento de los mercados de productos básicos alimentarios y sus derivados y facilitar el acceso oportuno a información sobre los mercados, en particular sobre las reservas de alimentos, a fin de ayudar a limitar la extrema volatilidad de los precios de los alimentos.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia (ENSIN), la proporción de hogares que experimentan inseguridad alimentaria ha mejorado en Colombia desde el 2016 hasta el 2020, pasando del 23,5% de los hogares al 20,3% de los mismos. La meta al 2030 es llegar al 13,9% de los hogares.
- ✓ El porcentaje de niños y niñas menores de cinco años con bajo peso para la talla o longitud (<-2DE) de acuerdo con la Resolución 2465 de 2016, con respecto al total de niños y niñas menores de cinco años, era de 2,3% en el 2015, esperando bajarla hasta el 0,9% de los niños y las niñas en el 2030.
- ✓ El porcentaje de niños y niñas menores de cinco años con retraso en el crecimiento (<-2DE) de acuerdo con la Resolución 2465 de 2016, respecto al total de niños y niñas menores de cinco años llegaba al 10,8% en el 2015. Se espera llegar al 5% en el 2030.
- ✓ El número de muertes de menores de cinco años, por deficiencias nutricionales y anemias, por cada 100.000 niños y niñas menores de cinco años al 2030 se espera que llegue a cinco niños por cada 100.000. Al 2020 se ubica en 6,8 niños y niñas.



Anexo 3: Salud y bienestar

3.1. Para el 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.

3.2. Para el 2030, poner fin a las muertes evitables de recién nacidos y de niños menores de cinco años, logrando que todos los países intenten reducir la mortalidad neonatal al menos hasta 12 por cada 1.000 nacidos vivos, y la mortalidad de niños menores de cinco años al menos hasta 25 por cada 1.000 nacidos vivos.

3.3. Para el 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

3.4. Para el 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

3.5. Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

3.6. Para el 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

3.7. Para el 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

3.9. Para el 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Anexo 3

3.a. Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.

3.b. Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo, y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles de conformidad con la Declaración de Doha relativa al Acuerdo sobre los ADPIC y la Salud Pública; en la que se afirma el derecho de los países en desarrollo a utilizar al máximo las disposiciones del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio en lo relativo a la flexibilidad para proteger la salud pública y, en particular, proporcionar acceso a los medicamentos para todos.

3.c. Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

3.d. Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con el DANE, la meta de reducir la mortalidad materna se vio interrumpida, y en muchos casos con detrimento en los indicadores producto de la pandemia. En efecto, la tasa de mortalidad materna si bien era de 45,3 mujeres por cada 100.000 nacidos vivos en el 2018, lo cual nos acercaba a la meta nacional al 2030 de 32 mujeres, con la pandemia la tasa de mortalidad materna subió en el 2020 a 65,6 mujeres por cada 100.000 nacidos vivos. Así

mismo, otros indicadores que se vieron negativamente afectados fueron el porcentaje de partos atendidos por personal calificado, pasando del 98,5% en el 2019 al 97,4% en el 2020, alejándonos de la meta al 2030 del 99%; y el porcentaje de nacidos vivos con cuatro o más controles prenatales, se redujo del 88,3% en el 2016 al 79,2% en el 2020, dificultando el cumplimiento de la meta al 2030 de llegar al 93% de los nacidos vivos con cuatro o más controles prenatales.

- ✓ De acuerdo con el DANE, respecto a la meta de acabar con las muertes prevenibles de menores de cinco años, si bien Colombia había mejorado sus indicadores hasta el 2016 situándose en 18,18 muertes por cada 1.000 nacidos vivos, este indicador se subió a 20,13 muertes en el 2018, año en el que comenzó nuevamente a bajar, aunque sin alcanzar los niveles del 2016, situándose al 2020 en 19,47 muertes, lo que enreda la meta al 2030 de máximo 15 muertes por cada 1.000 nacidos vivos. Similar al anterior indicador, la tasa de mortalidad en menores de un año alcanzó su valor más bajo en el 2016 (16,8 muertes), aunque parece haberse visto afectado por la pandemia, pues pasó en el 2019 de 17,34 muertes a 17,62 muertes en el 2020, alejándose de la meta al 2030 de 14 muertes por cada 1.000 nacidos vivos.
- ✓ Acorde con la Base de Datos Única de Afiliados (BDUA), el porcentaje de la población afiliada al sistema de seguridad social en salud si bien mejoró levemente situándose en el 95,64% de la población total, en el 2021 disminuyó levemente al 95,5% de la población. Para el 2030, se espera que el 99% de la población esté afiliada a cualquiera de los regímenes de seguridad social en salud.



Anexo 4: Educación de calidad

4.1. De aquí al 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

4.2. De aquí al 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

4.3. De aquí al 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4. De aquí al 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.5. De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.6. De aquí al 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

4.7. De aquí al 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.a. Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

4.b. De aquí al 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.

4.c. De aquí al 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con el MinEducación, la tasa de cobertura bruta en educación media fue de 86,14% en el 2020, la cual ha estado subiendo de manera constante en los últimos años. La meta nacional es del 95%. Sin embargo, se observan profundas diferencias regionales, pues mientras en ciudades como Bogotá esta ya superó la meta y se ubicaba en 97,1%, en regiones como Vichada y Vaupés es de 25,6% y 41%, respectivamente.
- ✓ Aunque se espera que al 2030 el 50% de los niños y las niñas de cinco años asistan a un hogar comunitario, jardín, centro de desarrollo infantil o colegio, al 2018 solo el 35,4% efectivamente asistía (DANE).
- ✓ La cobertura en educación superior, medida como la relación porcentual entre el total de estudiantes matriculados en programas de pregrado (técnicos, tecnológicos y universitarios), independientemente de la edad que estos tengan, respecto al total de la población entre 17 y 21 años (rango de edad teórico), aunque se espera que llegue al 80%, fue del 52,2% en el 2019. Nuevamente, se observan diferentes regionales donde en Bogotá la cobertura de educación superior asciende al 105,7%, mientras en Vichada es inferior al 4%.
- ✓ Las diferencias en puntos porcentuales entre la cobertura neta para zona urbana y la cobertura neta para zona rural en los niveles de preescolar, básica y media han venido empeorando desde el 2014, cuando se situaban en 7,6 puntos porcentuales, siendo en el 2018 de 9,4 p.p. La meta al 2030 es de 5,5 p.p.
- ✓ Si bien se espera que el 100% de los estudiantes de sedes educativas oficiales, respecto al total de estudiantes en sedes educativas oficiales, cuenten con conexión a internet, al 2018 este porcentaje solo ascendía al 62,05%, aún por debajo de la cifra reportada en el 2016 donde correspondía al 78,3% de los estudiantes.



Anexo 5: Igualdad de género

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.6. Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

5.c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Panorama nacional

- ✓ Existen altas tasas de violencia contra la mujer:
 - El número de homicidios de mujeres ocurridos en Colombia al año, por cada 100.000 mujeres fue de 3,8 mujeres en el 2020 (Sistema de Información Estadística, Delincuencial, Contravencional y Operativa –SIEDCO–).
 - Al 2015, último dato registrado en la plataforma del DANE, el 4,5% de las mujeres han sido forzadas físicamente por otra persona diferente a su esposo o compañero a tener relaciones o actos sexuales; el 7,6% ha sido forzada físicamente por su esposo o compañero.
 - La violencia de pareja afecta mayoritariamente a las mujeres. De esta manera, de acuerdo con Medicina Legal, de los 30.551 casos de violencia intrafamiliar de pareja, el 86,6% fue contra las mujeres y, en el 2021, la violencia de pareja aumentó a 34.042 casos, siendo el 86,9% contra las mujeres (Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021).
- ✓ El porcentaje de mujeres asalariadas en roles de toma de decisiones y de gestión dentro del gobierno, respecto al total de personas que forman parte del nivel directivo en el Estado colombiano, fue del 45% en el 2020 y del 46% en el 2021. Se espera llegar al 50% al 2030.
- ✓ En el 2015, el 17,4% de las mujeres entre 15 y 19 años son madres o están embarazadas de su primer hijo. La meta al 2030 es del 12%.
- ✓ La brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres ha venido mejorando sustancialmente en los últimos años, siendo esta brecha del 20,3% en el 2015, y bajando hasta el 8,6% en el 2020. Al 2030, la brecha objetivo era del 15%, meta ya cumplida. Sin embargo, subsiste una alta heterogeneidad regional donde entidades territoriales como Santander (24,5%), Cartagena (21,3%), siguen lejos de la meta al 2030.



Anexo 6: Agua limpia y saneamiento

6.1. De aquí al 2030, lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible para todos.

6.2. De aquí al 2030, lograr el acceso a servicios de saneamiento e higiene adecuados y equitativos para todos y poner fin a la defecación al aire libre, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

6.3. De aquí al 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.

6.4. De aquí al 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren por la falta de agua.

6.5. De aquí al 2030, implementar la gestión integrada de los recursos hídricos a todos los niveles, incluso mediante la cooperación transfronteriza, según proceda.

6.6. De aquí al 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos.

6.a. De aquí al 2030, ampliar la cooperación internacional y el apoyo prestado a los países en desarrollo para la creación de capacidad en actividades y programas relativos al agua y el saneamiento, como los de captación de agua, desalinización, uso eficiente de los recursos hídricos, tratamiento de aguas residuales, reciclado y tecnologías de reutilización.

6.b. Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, el porcentaje de la población que accede a métodos de abastecimiento de agua adecuados, respecto al total de población, disminuyó del 93,45% de la población nacional en el 2020 al 90,3% en el 2021. Se observa una gran heterogeneidad regional y según zona. Mientras que en Bogotá este porcentaje llega al 99,98% de la población, apenas el 44,51% de la población en Chocó accede a métodos adecuados de abastecimiento de agua, o al 66,56% de la población en La Guajira. Así mismo, mientras el 97,27% de la población en zonas urbanas accede a agua mediante métodos adecuados, solo lo hace el 66,99% de la población en zonas rurales. La meta nacional al 2030 es que el 100% de la población acceda a métodos adecuados de abastecimiento de agua.
- ✓ De manera similar, acorde con la Gran Encuesta Integrada de Hogares, en el 2021 el 88,6% de la población nacional accedía a métodos de saneamiento gestionados de forma segura, porcentaje que disminuyó con respecto al 2020 cuando se situaba en el 93,3% de la población nacional. Este porcentaje varía de manera importante según regiones y zonas. Mientras en Bogotá el porcentaje de la población que accedía en el 2021 a métodos de saneamiento gestionados de forma segura era cercana al 100%, en Chocó y La Guajira este porcentaje solo ascendía a 41,6% y 68,6%, respectivamente. Así mismo, en las cabeceras municipales accedían en el 2020 el 92,6% de la población, mientras que en centros poblados y rural disperso solo lo hacían el 75,3% de la población. La meta nacional al 2030 es llegar al 92,6% de la población.
- ✓ Al 2020, solo el 53% de aguas residuales domésticas en zonas urbanas fueron tratadas (Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios), así como el 79,9% de las aguas residuales generadas por las industrias (Encuesta Ambiental Industrial - DANE). Se espera al 2030 llegar al 68,6% y 92%, respectivamente.



Anexo 7: Energía asequible y no contaminante

7.1. De aquí al 2030, garantizar el acceso universal a servicios energéticos asequibles, fiables y modernos.

7.2. De aquí al 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

7.3. De aquí al 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

7.a. De aquí al 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.

7.b. De aquí al 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo.

Panorama nacional

- ✓ El Índice de Cobertura en Energía Eléctrica 2018 (ICEE, 2018), al 2018 se ubicaba en el 94,93%, donde se calcula que aproximadamente 818.119 viviendas no cuentan con el servicio de energía eléctrica (Unidad de Planeación Minero Energética [UPME], 2022). La meta al 2030 consiste en que el 100% de las viviendas cuenten con cobertura de energía eléctrica.
- ✓ Según información de la UPME, el porcentaje de la capacidad instalada cuyas fuentes de energía son renovables (agua, viento, sol, bio-

masa) entre la capacidad instalada del parque generador al 2020 fue del 69,5%, 4 p.p. por debajo de la meta al 2030, 73,3% (DNP, 2023).

- ✓ Acorde con la UPME, la intensidad energética que mide la relación entre el consumo final de energía, respecto al producto interno bruto (PIB) en mil millones de pesos del 2005 ha disminuido de 4,4 TJ/CO\$ en el 2000 a 3,4 TJ/CO\$ en el 2019. La meta de intensidad energética al 2030 corresponde a 2,9 TJ/CO\$ (DNP, 2023).



Anexo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

8.1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.

8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4. Mejorar progresivamente, de aquí al 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medioambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5. De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6. De aquí al 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí al 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entor-

no de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.9. De aquí al 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

8.10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

8.a. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.

8.b. De aquí al 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Panorama nacional

- ✓ La variación porcentual del producto interno bruto (PIB) real anual por persona creció menos del 1% desde el 2016 hasta el 2020, en el que se desplomó 8,8% debido a la pandemia. Sin embargo, en el 2021 se recuperó de manera sustancial el crecimiento del PIB real, llegando al 9,1%.
- ✓ De acuerdo con el DANE, la tasa de formalidad laboral para las 13 ciudades y áreas metropolitanas decayó, producto de la pandemia, pasando del 53,5% en el 2019 al 51,9% en el 2020. Sin embargo, ya en el 2021 se observa una recuperación a niveles cercanos al 2019, siendo del 53,2%. La meta para el 2030, es llevar la tasa de formalidad laboral al 60%.
- ✓ Acorde con el DANE, si bien el desempleo en el 2019 correspondía ya a una sola cifra, 9,9%, en el 2020 el desempleo pasó al 13,9%. Al igual que los indicadores anteriores, en el 2021 ya se observa una recuperación de este, terminando el 2021 con el desempleo en 11,1%. Se espera que el desempleo baje a 6,8% para el 2030.
- ✓ El porcentaje de jóvenes que no estudian y no tienen empleo, respecto a la población nacional entre 15 y 24 años de edad, fue del 29,1% en

el 2020, el doble de la meta planteada al 2030 del 15% (DANE).

- ✓ El trabajo infantil, el cual mide la relación porcentual entre menores en el rango de edad de 5 y 17 años que trabajan, respecto a la población total entre 5 y 17 años, si bien tiene como meta al 2030 del 6%, ya en el 2019 la tasa para Colombia era del 5,4%.
- ✓ Acorde con el Ministerio de Salud, a pesar de la pandemia ha venido en aumento constante el porcentaje de población ocupada afiliada al Sistema General del Riesgos Profesionales, el cual pasó del 46,26% de la población ocupada en el 2019 al 48,85% en el 2020 y al 51,76% en el 2021.



Anexo 9: Industria, innovación e infraestructura

9.1. Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

9.2. Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí al 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados.

9.3. Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.

9.4. De aquí al 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí al 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.

9.a. Facilitar el desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes en los países en desarrollo mediante un mayor apoyo financiero, tecnológico y técnico a los países africanos, los países menos adelantados, los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

9.b. Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas.

9.c. Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a internet en los países menos adelantados de aquí al 2020.

Panorama nacional

- ✓ Al 2030, se espera llegar a 6.900.000 viajes diarios realizados en sistemas de transporte público organizados. La cifra más reciente emitida por el Ministerio de Transporte es del 2018, que corresponde al número de viajes de 5.184.343, lo que equivale al 75% de la meta propuesta.
- ✓ En el 2020, Colombia solo destinó el 0,29% del PIB a la investigación y desarrollo (Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología [OCyT]); se espera al 2030 llegar al 0,84% del PIB.
- ✓ En el 2020, el número de solicitudes de patentes por cada 100.000 personas fue de 7,2, aumentando levemente a 8,2 solicitudes de patentes en el 2021, lejos aún de la meta al 2030 de 30 solicitudes de patentes por cada 100.000 personas. No sobra aclarar que, en prepandemia, el número de solicitudes de patentes ascendía aproximadamente a 11.
- ✓ El porcentaje de hogares que tiene conexión a internet fijo o móvil, respecto al total de los hogares colombianos, aunque aumentó levemente con la pandemia pasando del 52% de los hogares en el 2019 al 69,8% en el 2020, debe crecer todavía 30% más para que el internet llegue al 100% de los hogares colombianos, meta al 2030.



Anexo 10: Reducción de las desigualdades

10.1. De aquí al 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2. De aquí al 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3. Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.5. Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

10.6. Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.a. Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

10.b. Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

10.c. De aquí al 2030, reducir a menos del 3% los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5%.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE), la tasa de crecimiento anualizada del ingreso per cápita de los hogares del 40% de la población más pobre, respecto al ingreso per cápita de los hogares de la población total, decreció 19,31% en el 2020. Esto es, los hogares del 40% de la población más pobre no se están acercando al promedio de ingresos nacional, sino alejando, aumentando la brecha de ingresos. Es importante mencionar que, si bien, entre el 2009 y 2017 se iba cerrando la brecha de ingresos donde, en promedio, los hogares pobres crecieron 4,92% más sus ingresos que el total nacional, en el 2018 y 2019 decrecieron sus ingresos con respecto al total nacional en 2,29% en promedio. Al 2030 se espera que los hogares más pobres crezcan sus ingresos 3,5% por encima del resto de hogares para ir cerrando la brecha económica.
- ✓ La anterior brecha económica en ingresos presenta una gran variabilidad y heterogeneidad entre regiones. Por ejemplo, en el 2020 en Bogotá el ingreso de los hogares más pobres de-
creció 35,26% con respecto al resto de hogares⁸. En departamentos como Chocó, en parte debido a las ayudas económicas nacionales por la pandemia, el ingreso de los hogares más pobres creció 13,29% con respecto al resto de hogares, habiendo crecido en años anteriores un promedio de 4,69%.
- ✓ Por zonas, los ingresos de los hogares urbanos más pobres se vieron afectados de manera significativa por la pandemia, pues este decreció 26,57% con respecto al resto de hogares. En cambio, en zonas rurales y cabeceras municipales, el crecimiento del ingreso de los más pobres se ha mantenido positivo desde su medición en el 2003, llegando a crecer 4,9% en el 2020 con respecto al resto de hogares.
- ✓ El coeficiente de Gini se ha mantenido por encima del 50% a lo largo de este milenio, llegando a ser del 54,4% en el 2020, lo que implica una alta desigualdad. La meta para el 2030 es del 48%.

8. Este alto valor puede atribuirse a la pandemia, puesto que en los cinco años anteriores, en promedio, había decrecido 2,1%.



Anexo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

11.1. De aquí al 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.

11.2. De aquí al 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

11.3. De aquí al 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.

11.4. Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo.

11.5. De aquí al 2030, reducir significativamente el número de muertes causadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y de personas afectadas por ellos, y reducir considerablemente las pérdidas económicas directas provocadas por los desastres en comparación con el producto interno bruto mundial, haciendo hincapié en la protección de los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad.

11.6. De aquí al 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.

11.7. De aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

11.a. Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.

11.b. De aquí al 2020, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica, en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, la gestión integral de los riesgos de desastre a todos los niveles.

11.c. Proporcionar apoyo a los países menos adelantados, incluso mediante asistencia financiera y técnica, para que puedan construir edificios sostenibles y resilientes utilizando materiales locales.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE), el porcentaje de hogares que requieren de una vivienda adecuada urbana fue del 4,2% en el 2020, disminuyendo al 4% de los hogares en el 2021. Este descenso se mantuvo constante a lo largo de la década pasada, cuando en el 2010 se situaba en el 9%. La meta para el 2030, es que solo el 2,7% de los hogares urbanos presenten déficit cuantitativo de vivienda.
- ✓ Aunque la pandemia no afectó de manera significativa el déficit cuantitativo de vivienda, entre el 2020 y 2021 se afectó negativamente el

déficit cualitativo de vivienda. En efecto, el porcentaje de hogares que habitan en viviendas particulares que presentan carencias habitacionales en los atributos referentes a la estructura, espacio y a la disponibilidad de servicios públicos domiciliarios y, por tanto, requieren mejoramiento o ampliación de la unidad habitacional en la cual viven, pasó del 8,8% en el 2020 al 9,6% en el 2021. Su descenso desde el 2010 ha sido menor que en el caso anterior, puesto que en ese entonces se ubicaba el déficit en 12,7%. La meta al 2030 es disminuir el déficit cualitativo de vivienda al 7%.



Anexo 12: Producción y consumo responsable

12.1. Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.

12.2. De aquí al 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.3. De aquí al 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.

12.4. De aquí al 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medioambiente.

12.5. De aquí al 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6. Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, para que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

12.7. Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

12.8. De aquí al 2030, hay que asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

12.a. Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.

12.b. Elaborar y aplicar instrumentos para vigilar los efectos en el desarrollo sostenible, a fin de lograr un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.

12.c. Racionalizar los subsidios ineficientes a los combustibles fósiles que fomentan el consumo antieconómico, eliminando las distorsiones del mercado, de acuerdo con las circunstancias nacionales, incluso mediante la reestructuración de los sistemas tributarios y la eliminación gradual de los subsidios perjudiciales, cuando existan, para reflejar su impacto ambiental, teniendo plenamente en cuenta las necesidades y condiciones específicas de los países en desarrollo y minimizando los posibles efectos adversos en su desarrollo, de manera que se proteja a los pobres y a las comunidades afectadas.

Panorama nacional

- ✓ Si bien se espera al 2030 aprovechar y tratar 2.806.130 toneladas de residuos o desechos peligrosos, según el IDEAM, en el 2020, solo se aprovecharon y se trataron 1.661.0228 toneladas.
- ✓ La tasa de reciclaje y nueva utilización de residuos sólidos, según el DANE, en el 2020, correspondió al 14,46% de los residuos sólidos generados. La meta al 2030 es del 17,9%.
- ✓ La tasa de aprovechamiento de residuos al 2020 fue del 49,76%.



Anexo 13: Acción por el clima

13.1. Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

13.3. Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

13.a. Cumplir el compromiso de los países desarrollados que forman parte en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático de lograr, para el 2020, el objetivo de movilizar conjuntamente 100.000 millones de dólares anuales procedentes de todas las fuentes, a fin de atender las necesidades de los países en desarrollo respecto de la adopción de medidas concretas de mitigación y la transparencia de su aplicación, y poner en pleno funcionamiento el Fondo Verde para el Clima capitalizándolo lo antes posible.

13.b. Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.

Panorama nacional

✓ Colombia aporta el 0,37% (180.008,18 Giga gramos) del total de gases de efecto invernadero (GEI) emitido en el mundo (49 gigatoneladas). A nivel per cápita, estas emisiones están por debajo del valor medio mundial, donde en Colombia son 3,66 t CO₂ eq per cápita/año, en Europa son 11,1 t CO₂ eq per cápita/año y en Norteamérica ascienden a 23,5 t CO₂ eq per cápita/año (IDEAM, 2020).

✓ Acorde con la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastre (UNGRD), el número de muertes confirmadas en un desastre o debido al impacto de un desastre ocasionado por un evento recurrente (y, por ende, prevenible o mitigable), tales como inundaciones, avenidas torrenciales y remoción en masa, ha venido en aumento desde el 2018 cuando se presentaron 99 muertes, 101 en el 2019, 106 en el 2020 y 115 en el 2021. La meta al 2030 es de 80 muertes en el país.



Anexo 14: Vida submarina

14.1. De aquí al 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.

14.2. De aquí al 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.

14.3. Minimizar y abordar los efectos de la acidificación de los océanos, incluso mediante una mayor cooperación científica a todos los niveles.

14.4. De aquí al 2020, reglamentar eficazmente la explotación pesquera y poner fin a la pesca excesiva, la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada y las prácticas pesqueras destructivas, y aplicar planes de gestión con fundamento científico a fin de restablecer las poblaciones de peces en el plazo más breve posible, al menos alcanzando niveles que puedan producir el máximo rendimiento sostenible de acuerdo con sus características biológicas.

14.5. De aquí al 2020, conservar al menos el 10% de las zonas costeras y marinas, de conformidad con las leyes nacionales y el derecho internacional y sobre la base de la mejor información científica disponible.

14.6. De aquí al 2020, prohibir ciertas formas de subvenciones a la pesca que contribuyen a la sobrecapacidad y la pesca excesiva, eliminar las subvenciones que contribuyen a la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada y abstenerse de introducir nuevas subvenciones de esa índole, reconociendo que la negociación sobre las subvenciones a la pesca en el marco de la Organización Mundial del Comercio debe incluir un trato especial y diferenciado, apropiado y efectivo para los países en desarrollo y los países menos adelantados.

14.7. De aquí al 2030, aumentar los beneficios económicos que los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados obtienen del uso sostenible de los recursos marinos, en particular mediante la gestión sostenible de la pesca, la acuicultura y el turismo.

14.a. Aumentar los conocimientos científicos, desarrollar la capacidad de investigación y transferir tecnología marina, teniendo en cuenta los Criterios y Directrices para la Transferencia de Tecnología Marina de la Comisión Oceanográfica Intergubernamental, a fin de mejorar la salud de los océanos y potenciar la contribución de la biodiversidad marina al desarrollo de los países en desarrollo, en particular los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países menos adelantados.

14.b. Facilitar el acceso de los pescadores artesanales a los recursos marinos y los mercados.

14.c. Mejorar la conservación y el uso sostenible de los océanos y sus recursos aplicando el derecho internacional reflejado en la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, que constituye el marco jurídico para la conservación y la utilización sostenible de los océanos y sus recursos, como se recuerda en el párrafo 158 del documento “El futuro que queremos”.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP), Colombia ha declarado e inscrito como área protegida del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP) 12.439.000 hectáreas. La meta al 2030 es inscribir 13.250.000 hectáreas.



Anexo 15: Vida de ecosistemas terrestres

15.1. Para el 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.

15.2. Para el 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.

15.3. Para el 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo.

15.4. Para el 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible.

15.5. Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para el 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción.

15.6. Promover la participación justa y equitativa en los beneficios que se deriven de la utilización de los recursos genéticos y promover el acceso adecuado a esos recursos, como se ha convenido internacionalmente.

15.7. Adoptar medidas urgentes para poner fin a la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas de flora y fauna, y abordar la demanda y la oferta ilegales de productos silvestres.

15.8. Para el 2020, adoptar medidas para prevenir la introducción de especies exóticas invasoras y reducir de forma significativa sus efectos en los ecosistemas terrestres y acuáticos, y controlar o erradicar las especies prioritarias.

15.9. Para el 2020, integrar los valores de los ecosistemas y

la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad.

15.a. Movilizar y aumentar de manera significativa los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la diversidad biológica y los ecosistemas.

15.b. Movilizar un volumen apreciable de recursos procedentes de todas las fuentes y a todos los niveles para financiar la gestión forestal sostenible y proporcionar incentivos adecuados a los países en desarrollo para que promuevan dicha gestión, en particular con miras a la conservación y la reforestación.

15.c. Aumentar el apoyo mundial a la lucha contra la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas, en particular aumentando la capacidad de las comunidades locales para promover oportunidades de subsistencia sostenibles.

Panorama nacional

- ✓ De acuerdo con el Registro Único Nacional de Áreas Protegidas (RUNAP), en el 2021 Colombia había declarado e inscrito en el RUNAP, 31.458.000 hectáreas como un área protegida del Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP). Esta cantidad se encuentra por encima de la meta propuesta al 2030 de 30.620.000 hectáreas.
- ✓ Acorde con el IDEAM, el porcentaje de la superficie cubierta por bosque natural en el área continental e insular de San Andrés y Providencia en el 2020 fue de 52,3%. La meta al 2030 es de 51,1%.
- ✓ Al 2030 se espera que en Colombia no haya pérdidas de bosque natural ni en la superficie continental ni en la insular de San Andrés y Providencia. Sin embargo, al 2020 se estaban perdiendo anualmente 171.685 hectáreas de bosque natural.



Anexo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

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

16.3. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

16.4. De aquí al 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.

16.5. Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

16.8. Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial.

16.9. De aquí al 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimiento.

16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

16.a. Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

16.b. Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Panorama nacional

- ✓ Acorde con el Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional (SIEDCO), en el 2020 se presentaron 24,1 homicidios por cada 100.000 habitantes, cifra que ascendió a 24,81 homicidios durante el 2021. La meta al 2030 es de máximo 16,4 homicidios por cada 100.000 habitantes.
- ✓ Al revisar las cifras de cantidad de homicidios anual por departamento, se observa que los homicidios se concentran en departamentos como el Valle del Cauca (2.580), Antioquia (2.084), Bogotá (1.128) y Cauca (810). Otros departamentos como Atlántico (709), Nariño (569) y Norte de Santander (590) también están por encima del promedio departamental.
- ✓ Al revisar las anteriores cifras teniendo en cuenta el número de habitantes, se observa que por tasa de homicidio por cada 100.000 habitantes destacan negativamente departamentos como Arauca (61,4), San Andrés (54,1), Putumayo (52,2), Chocó (52,1), Guaviare (36,2), Amazonas (34,3) o Caquetá (32,5).
- ✓ El número de víctimas directas de homicidios y desapariciones forzadas ocurridas en el marco del conflicto armado interno según el Registro Único de Víctimas (RUV), por cada 100.000 habitantes, disminuyó 1,5 víctimas por cada 100.000 habitantes en el 2020 a 1,1 en 2021. Sin embargo, se espera que este valor baje a 0 para el 2030.



Anexo 17: Alianza para lograr los objetivos

17.1. Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

17.2. Velar por que los países desarrollados cumplan plenamente sus compromisos en relación con la asistencia oficial para el desarrollo, incluido el compromiso de numerosos países desarrollados de alcanzar el objetivo de destinar el 0,7% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países en desarrollo y entre el 0,15% y el 0,20% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados; se alienta a los proveedores de asistencia oficial para el desarrollo para que consideren la posibilidad de fijar una meta para destinar al menos el 0,20% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados.

17.3. Movilizar recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo.

17.4. Ayudar a los países en desarrollo a lograr la sostenibilidad de la deuda a largo plazo con políticas coordinadas orientadas a fomentar la financiación, el alivio y la reestructuración de la deuda, según proceda, y hacer frente a la deuda externa de los países pobres muy endeudados a fin de reducir el endeudamiento excesivo.

17.5. Adoptar y aplicar sistemas de promoción de las inversiones en favor de los países menos adelantados.

17.6. Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a estas, y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenidas, incluso mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular a nivel de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología.

17.7. Promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo.

17.8. Poner en pleno funcionamiento, a más tardar en el 2017, el banco de tecnología y el mecanismo de apoyo a la creación de capacidad en materia de ciencia, tecnología e innovación para los países menos adelantados y aumentar la utilización de tecnologías instrumentales, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones.

17.9. Aumentar el apoyo internacional para realizar actividades de creación de capacidad eficaces y específicas en los países en desarrollo, a fin de respaldar los planes nacionales de implementación de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso mediante la cooperación.

17.10. Promover un sistema de comercio multilateral universal, basado en normas, abierto, no discriminatorio y equitativo en el marco de la Organización Mundial del Comercio, incluso mediante la conclusión de las negociaciones en el marco del Programa de Doha para el Desarrollo.

17.11. Aumentar significativamente las exportaciones de los países en desarrollo, en particular con miras a duplicar la participación de los países menos adelantados en las exportaciones mundiales de aquí al 2020.

17.12. Lograr la consecución oportuna del acceso a los mercados libre de derechos y contingentes de manera duradera para todos los países menos adelantados, conforme a las decisiones de la Organización Mundial del Comercio, incluso velando por que las normas de origen preferenciales aplicables a las importaciones de los países menos adelantados sean transparentes y sencillas y contribuyan a facilitar el acceso a los mercados.

17.13. Aumentar la estabilidad macroeconómica mundial, incluso mediante la coordinación y coherencia de las políticas.

17.14. Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

17.15. Respetar el margen normativo y el liderazgo de cada país para establecer y aplicar políticas de erradicación de la pobreza y desarrollo sostenible.

17.16. Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

17.18. De aquí al 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

17.19 De aquí al 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.

Unidos por los ODS

El aporte de nuestras empresas



Una alianza de:



Pacto Global
Red Colombia

Fundación
Bolívar
Davivienda

60 años
Fundación corona



Cámara
de Comercio
de Bogotá