



Manuel Bellido
Director de OECA

Las telecomunicaciones y los ODS

El desarrollo sostenible, la eficiencia energética, el cambio climático..., son conceptos muy presentes en el mundo empresarial, en el que los objetivos, desde hace un tiempo, ya no son eminentemente económicos. Desde 2015 muchas empresas han ido incorporando los ODS a los propios objetivos, ganando peso el desarrollo sostenible hasta integrarse en los modelos de negocio. Este estilo de gestión se basa en gestionar el impacto que genera el negocio de la empresa no solo en los clientes, empleados y proveedores, sino también en el medio ambiente y el contexto social y económico en el que las empresas desarrollan su negocio.

En el sector de las telecomunicaciones, las empresas se han ido comprometiendo cada vez más en cuestiones de la sostenibilidad medioambiental y el crecimiento sostenible con la ayuda de las nuevas tecnologías.

A través del artículo de **Elena Valderrábano**, "*La conectividad y la sostenibilidad, claves para los ODS*" queremos mostrar cómo las soluciones tecnológicas son grandes aliadas de los ODS, entre otras cosas porque la interconexión mundial gracias a la digitalización, ofrece un gran potencial para acelerar el progreso humano.

Elena Valderrábano es directora Global de Sostenibilidad de Telefónica desde 2014 y ha ocupado la presidencia de DIRSE (Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social) durante los dos últimos ejercicios. Con anterioridad, fue directora General de Fundación Telefónica, ocupó diferentes posiciones en Repsol y ejerció como abogada.

Es Graduada en Derecho y Ciencias Empresariales por ICADE-E3, Universidad Pontificia Comillas y Máster en Negocio Marítimo por el IME y cuenta con el Programa Superior de Ingeniería y Gestión Medioambiental por la EOI y el Programa Integral de Management por la IAE Universidad Austral.

Con el deseo de aportar también buenas prácticas en la implementación del ODS 5, proponemos también en esta edición una entrevista que ha realizado Anna Conte a Josefina García Calero donde nos cuenta la puesta en marcha del I Plan de Igualdad en la empresa MARISCOS CASTELLAR. Fundada en 1969 por Pepe García y Elisa Calero, Mariscos Castellar atesora más de medio siglo en la elaboración y distribución de productos del mar de primera calidad, especialmente marisco, que lleva a toda España. Su sede se encuentra en la localidad jiennense de Castellar. Josefina, junto a su hermano, hijos de Pepe y Elisa, llevan actualmente el timón de la compañía.

Una aclaración, cuando hablamos de sostenibilidad corporativa, estamos hablando de algo voluntario, que la empresa pone en marcha más allá de la legislación. La pregunta, sin embargo, es: ¿puede ser opcional algo que representa la clave del éxito de una empresa?.

P APELES



Edita: Confederación de Empresarios de Andalucía

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA
Sede: Centro de Servicios Empresariales de Andalucía - C/ Arquímedes, 2 - PCT Cartuja, 41092 Sevilla ESPAÑA
Telf.: 954488900 / info@cea.es

Papeles OECA
Nº 5 Octubre 2021

OBSERVATORIO EMPRESARIAL PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA AGENDA 2030

Sumario

- Editorial – Manuel Bellido
- La conectividad y la sostenibilidad, claves para los ODS
- ODS 5. Entrevista a Josefina García Calero, Coodirectora general en Mariscos Castellar – Anna Conte



Elena Valderrábano
Directora Global de Sostenibilidad de Telefónica

La conectividad y la sostenibilidad, claves para los ODS

Somos unos afortunados y unos privilegiados por poder asistir a una auténtica revolución que lo está cambiando todo y, como en transformaciones anteriores, hay grandes retos a los que tenemos que hacer frente. Lo mejor de todo ello es que podemos y debemos ser una palanca para conseguirlo.

La pandemia ha acelerado entre tres y cinco años la digitalización. Durante el confinamiento, Telefónica ha estado ahí convirtiéndose en un soporte fundamental para mantener la actividad empresarial, cultural, educativa, laboral y financiera de nuestras sociedades. El teletrabajo, el comercio electrónico, la formación online... se dispararon y siguen en niveles altos. El cambio de hábitos y la nueva situación han multiplicado el grado de adopción de las tecnologías digitales por parte de ciudadanos y empresas.

La transformación es imparable. El gran reto que nosotros nos fijamos es **situar a las personas en el centro de estos cambios.** La COVID ha evidenciado muchos desafíos como la igualdad de oportunidades, la pobreza, la ciberseguridad, el cambio climático...

Por todo ello, **el desarrollo económico global necesita una brújula social y ambiental** que garantice el respeto por el entorno y el bienestar de las generaciones presentes y futuras. Para Telefónica, los ODS son esta brújula. Y sus agujas nos llevan a trabajar para: favorecer el progreso social y económico a través de la digitalización, crear un futuro digital más verde y generar confianza para asegurar una transición digital centrada en las personas.

La digitalización nos da la oportunidad de poner todo el potencial de Internet y las soluciones digitales, con la conectividad como base, al servicio de estos Objetivos. Son fundamentales para poder alcanzar más de la mitad de las metas planteadas, ya que mejoran la calidad de vida de las personas, facilitan un crecimiento equitativo y protegen el planeta. Si pensamos en el 5G, las posibilidades son inmensas: será capaz de crear valor social en once de los diecisiete ODS.



Observatorio Empresarial
para la Consecución
de la Agenda 2030



Confederación de
Empresarios de Andalucía



La agenda de Telefónica para contribuir a los ODS **gira en torno al ODS 9**, que pretende conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad, así como aprovechar la innovación y la digitalización para reducir la brecha digital y abordar los grandes retos globales. Hemos recorrido también un largo camino en nuestro empeño por impulsar la eficiencia energética y hemos logrado que el 100% de la energía eléctrica que usamos en nuestros cuatro principales mercados proceda de fuentes renovables.

No podemos olvidar que la **conectividad avanzada y los servicios digitales** son claves para descarbonizar nuestras economías, proporcionando las infraestructuras clave para habilitar el acceso a unas redes adecuadas desde todos los rincones.

En Telefónica realizamos inversiones anuales superiores a los 5.000 millones de euros para el despliegue y mejora de las redes de comunicación, y somos responsables de la llegada de banda ancha de última generación (fibra, LTE, 5G) a muchos territorios, incluidas zonas remotas o de difícil acceso. Por ejemplo, para 2025 aspiramos a tener en España una red 100% de fibra.

Sin digitalización no hay transición energética

El cambio climático es un asunto central de la Agenda 2030 debido a su capacidad para comprometer la consecución del conjunto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En Telefónica se identifica con el tercer pilar “Construir un futuro más verde”, asumiendo la magnitud del reto y actuando con ambición en este ámbito incidiendo principalmente en cuatro de los ODS ambientales presentes en la Agenda: el 11, 13, 12 y 7, centrándose en lograr una mayor eficiencia energética, incrementando progresivamente el consumo de energías renovables, reduciendo la huella de carbono y la de su cadena de suministro y fomentando la digitalización de otros sectores, favoreciendo así una reducción de sus emisiones.

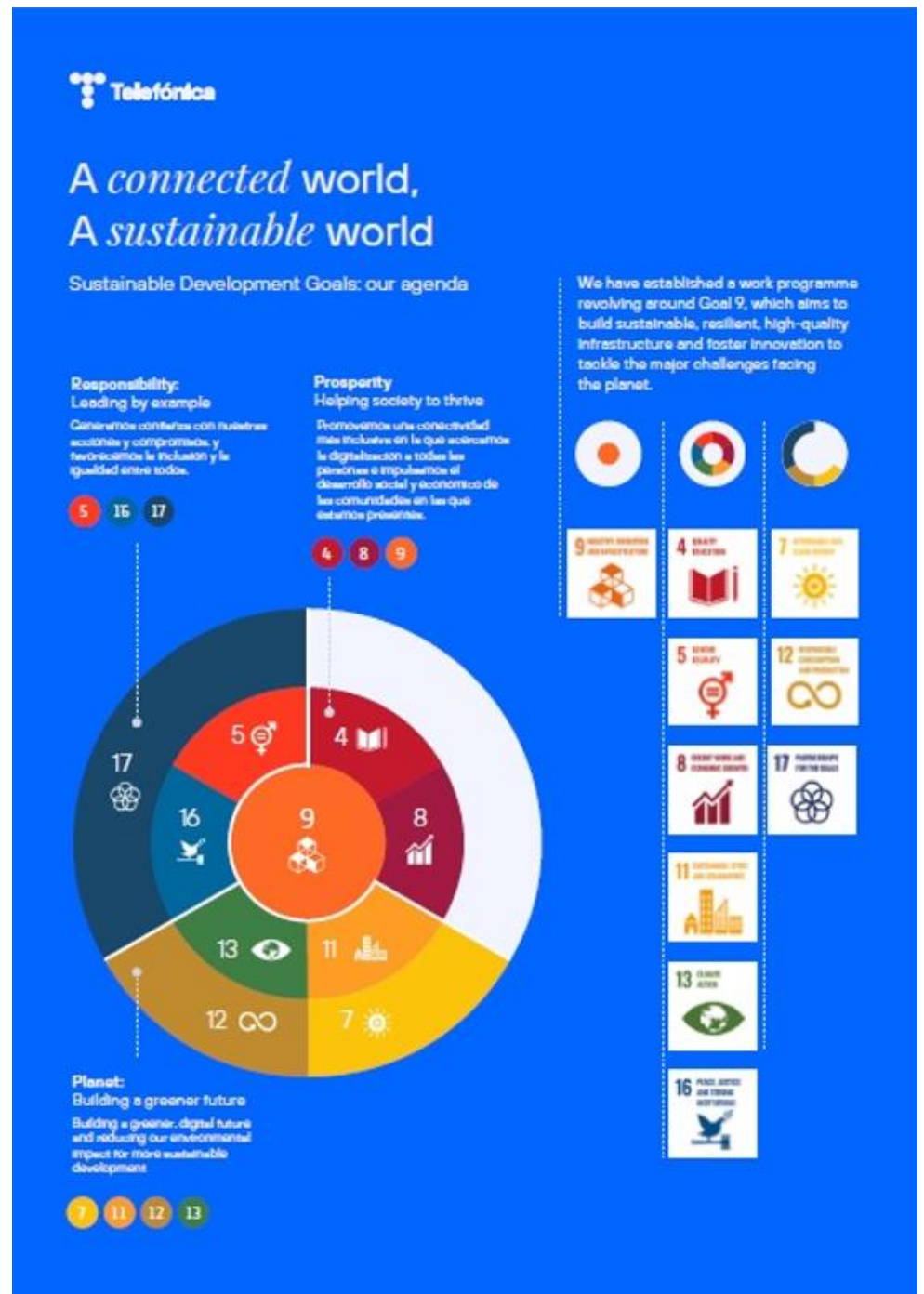
Este enfoque de trabajo permite, además, aprovechar las oportunidades de la descarbonización, ser más competitivos y ofrecer a nuestros clientes una conectividad baja en emisiones, desligando el crecimiento del incremento de emisiones de gases de efecto invernadero.

Por ello, nos hemos propuesto alcanzar **cero emisiones netas para 2025** en los principales mercados en los que estamos presentes, adelantándonos al escenario de 1.5°C del Acuerdo de París, donde, gracias a nuestros servicios digitales Eco Smart, contribuiremos a evitar que nuestros clientes emitan de 5 millones de toneladas de CO2 anuales además de promover la economía circular en el uso de equipos electrónicos, a través del ecodiseño, la reutilización y el reciclado con el objetivo de convertirnos en una empresa “cero” residuos.

Las personas en el centro

Los ODS no son objetivos aislados, sino que están interrelacionados entre sus correspondientes metas, formando un sistema o red. Existe, por tanto, la posibilidad de lograr al mismo tiempo un impacto directo sobre algunos ODS y uno indirecto sobre otros.

Por ello, nuestra contribución también impacta en otros Objetivos, como igualdad de género y diversidad, con nuevas metas como tener **brecha salarial cero a 2050**. Puede sonar lejano pero según el Foro



Económico Mundial, debido al impacto de la pandemia, el tiempo estimado para cerrar la brecha de género global ha aumentado en una generación, desde 99,5 años hasta 135,6 años.

Es fundamental acelerar y hacer realidad el ODS 5. No podemos permitirnos este gap: ni la sociedad, ni por supuesto las empresas. La igualdad no es solo un derecho fundamental sino también la base para contar con un talento diverso, esencial para innovar.

Las brechas de género son más notables en sectores que requieren habilidades técnicas disruptivas. Por ejemplo, cloud computing o inteligencia artificial. De ahí que desde Telefónica trabajemos para fomentar la presencia de mujeres en las carreras STEM, atraer talento femenino y apoyar a las más jóvenes. Lo que me lleva al **impacto sobre el ODS 4**, Educación de calidad porque para Telefónica no solo se trata de desplegar tecnología, sino también de ponerla al servicio de las personas. Hacer accesibles sus soluciones es un propósito prioritario en la propuesta de trabajo en torno a la inclusión digital. Así impulsamos programas

de desarrollo de habilidades digitales y de programación a través de proyectos educativos desde Fundación Telefónica como Campus 42 o Conecta Empleo que permiten a muchos jóvenes aprender a ser creadores de tecnologías e incrementar sus oportunidades de empleabilidad, y también con ProFuturo, llevando educación online de calidad a los más vulnerables con el objetivo de no dejar a nadie atrás.

Queda mucho por lograr, aunque en Telefónica estamos convencidos de que la digitalización junto con la sostenibilidad nos puede ayudar a hacer realidad los ODS en esta Década de la Acción.

Nuestro compromiso no es una mera declaración de intenciones y de hecho la sociedad espera que trabajemos para contribuir a un desarrollo económico y social más justo, verde, inclusivo y próspero para todos y por ello, debemos hacerlo juntos, como reza el ODS 17, con alianzas y colaboraciones que nos permitan acelerar. Estamos ante un gran desafío, pero no por ello inalcanzable.

ODS 5

“Nos sentimos pequeños artífices de la integración y apoyo a la mujer en su entrada al mercado laboral en nuestra comarca”

Entrevista a **Josefina García Calero**
Codirectora general en Mariscos Castellar

Fundada en 1969 por Pepe García y Elisa Calero, **Mariscos Castellar** atesora más de medio siglo en la elaboración y distribución de productos del mar de primera calidad, especialmente marisco, que lleva a toda España. Su sede se encuentra en la localidad jiennense de Castellar. Josefina y Francisco, hijos de Pepe y Elisa, llevan actualmente el timón de la compañía. Josefina nos habla de la puesta en marcha del **I Plan de Igualdad en la empresa**.

La aprobación, en octubre del año pasado, de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que sustancialmente desarrollan dos obligaciones empresariales: garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y elaborar y registrar los planes de igualdad en las compañías a las que se lo exige la ley, ha sin duda marcado un nuevo paso en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres. Mariscos Castellar, sin embargo, ha trabajado desde los inicios de la empresa – y estamos hablando de más 50 años – en esta dirección, por ejemplo, apoyando y empoderando a las mujeres del entorno y contribuyendo al desarrollo de la comarca... ¿puede hablarme de esta fase?

Para hablar sobre la trayectoria de Mariscos Castellar en estos años y ponernos en contexto, sin duda debo hacer mención a mis padres Pepe y Elisa como grandes artífices de este proyecto. Tras unos duros inicios en lo que trabajaban sin descanso, el negocio fue avanzando y por tanto empezaron a realizar algunas contrataciones en los años 70.

Fue, sin embargo, a principio de la década de los 80, más concretamente en 1983, cuando la empresa sufrió un cambio significativo para atender



las necesidades del mercado, lo que llevó a construir unas modernas instalaciones donde se situó el cocedero de marisco, cámaras frigoríficas y oficinas.

Este hecho tuvo como añadido el consecuente refuerzo de la plantilla, en el que la mujer castellariega tuvo un protagonismo esencial tanto en labores de oficina como en la sala de elaboración de nuestros productos.

Es bien sabido que el mayor orgullo de mi padre no fue conseguir crear una empresa referente en el sector a nivel nacional sino dar oportunidades a las familias de Castellar y Comarca cuando le fue posible, para otorgarles un futuro próspero en su tierra y que no tuvieran que emigrar en busca de trabajo.

En especial, su orgullo era más grande si cabe cuando se refería a todas las mujeres que trabajaban en Mariscos Castellar ya que, en esos años, supuso un cambio radical en el mercado laboral de la zona, donde la mujer trabajaba generalmente en tareas no remunerados y en la campaña de aceituna.

En los años siguientes y hasta llegar a la actualidad, la empresa ha seguido creciendo de forma gradual, no sin un enorme esfuerzo, lo que ha conllevado que la plantilla haya seguido aumentando. Parte fundamental de este éxito ha sido gracias a la labor y constancia de sus trabajadoras.

Por tanto, en Mariscos Castellar nos sentimos pequeños artífices de la integración y apoyo a la mujer en su entrada al mercado laboral en nuestra comarca, lo que ha sido un punto clave para conseguir su empoderamiento e independencia social.

¿En la plantilla de Mariscos Castellar, dónde y en qué proporción encontramos a las mujeres?

En nuestra plantilla, encontramos la mayor proporción de mujeres en la sala de elaboración donde ocupan el 90% de los puestos. A ellas les confiamos uno de nuestros mayores activos.

También tienen gran presencia, ocupando el 50% de los puestos, en áreas y departamentos tan importantes para la empresa como el de



Marketing, Recursos Humanos, Contabilidad, Facturación. Además de ser una mujer la codirectora general de la empresa, como es mi caso.

Y llegamos a 2021: el pasado mes de febrero habéis aprobado el primer plan de igualdad que consta de 71 medidas de aplicación progresiva y 11 ejes de actuación. ¿me da algunas ejemplificaciones?

Así es. Hemos hecho un importante trabajo y negociación entre representantes de la empresa y de las trabajadoras, llevado a cabo durante varias sesiones que tuvieron comienzo en diciembre de 2020. Los once ejes de actuación fueron las líneas a seguir para posteriormente incluir las diferentes medidas a aplicar dentro de los mismos y que consideramos más apropiadas.

Hemos intentado que el Plan sea lo más completo posible. Por poner algunos ejemplos, un eje se ocupa de los procesos de selección y contratación en la empresa, y otro está dedicado a la promoción profesional. Entre alguna de sus medidas se pretende conseguir una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos, grupos profesionales y puestos de mando. Otro se dedica a la Comunicación, garantizando que tanto el lenguaje como los contenidos que publiquemos sean inclusivos.

Además, uno de los principales focos de atención se ha puesto en la protección de las posibles víctimas de violencia de género. Pondremos a disposición de las trabajadoras que sufran este tipo de violencia el asesoramiento del departamento jurídico de la empresa, para informarles de los recursos existentes.

¿Y la aplicación transversal en los distintos departamentos, concretamente qué significa?

Cada departamento cuenta con una persona responsable que es el primer garante en la observación del cumplimiento y ejecución de las distintas medidas del Plan de manera que se vayan implementando en su ámbito laboral. Además, existe una estrecha colaboración con la Dirección General y con el Departamento de Personal y Recursos Humanos, así como con la Comisión de Seguimiento del Plan. Por consiguiente, la aplicación de cada una de las medidas será transversal, nunca centrado en un departamento concreto, de manera que cuando se vaya implementando a lo largo de los 4 años de duración del Plan implicará a la totalidad de la empresa y, por tanto, a la totalidad de las personas trabajadoras que la integran. De ahí que se hable de transversalidad en los distintos departamentos.

El Plan tiene una vigencia de cuatro años: me imagino que se prevén unos “altos en el camino” para revisar y analizar su aplicación... y también que pensáis escuchar a las trabajadoras y los trabajadores sobre la implementación del Plan...

Somos conscientes de que solo con continuidad y constante revisión lograremos un cambio real, efectivo y duradero. Por ello, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad se reúne periódicamente para evaluar cómo se están implementando las medidas y, si es necesario, modificar o incluir alguna más adecuada a la consecución de los objetivos que tenemos marcados.

De ahí que escuchamos siempre al personal, tanto en la elaboración del plan como ahora en su implementación y

seguimiento. Es imprescindible recoger sus impresiones. Además, se ha designado a una persona responsable de igualdad con el objetivo de atender aquellas dudas sugerencias y quejas que puedan tener.

¿Qué reacciones ha suscitado la puesta en marcha del Plan, sea por parte de las mujeres que de los hombres? ¿ha habido dificultades?

Contar con nuestro propio Código Ético (aprobado en 2018) ha supuesto una base sólida y fundamental para la elaboración del actual I Plan de Igualdad, ya que recoge, entre otros asuntos, los principios, valores y comportamientos en los que se sustenta Mariscos Castellar.

En nuestra empresa, no ha habido nunca desigualdades ni de salario, ni de condiciones de trabajo, por lo que no se producirán grandes cambios. Es algo que, de alguna manera, ya teníamos interiorizado.

El Plan ha sido muy bien acogido por parte de toda la plantilla, aunque es lógico que haya trabajadores o trabajadoras que se interesen más por el mismo, pero con indiferencia de si son hombres o mujeres. Al principio, es cierto que suscitó cierta suspicacia y sorpresa, pero hay que tener presente que todo lo nuevo puede provocar esas reacciones. Sin embargo, hasta ahora, no hemos tenido ninguna dificultad u obstáculo por parte de nadie, al contrario, todas las personas a las que va dirigido lo han acogido muy bien, lo que es de agradecer.

Justamente en estos días, estáis dando un paso más con la aprobación del “Plan contra el acoso laboral y sexual”; ¿me lo comenta?

Así es. Se trata de una de las medidas contempladas en el Plan y lo consideramos imprescindible, por lo que en unos días será aprobado.

El protocolo, por un lado, define los diferentes tipos de acoso y qué conductas pueden ser consideradas como tal, para que quede claro. Por otro lado, se ha creado un procedimiento a seguir en el caso de que haya alguna denuncia, junto con la creación de una comisión, para que, con total profesionalidad y confidencialidad, se encarguen de controlar y solucionar los casos de acoso laboral.

El hecho de que usted es mujer, ¿ha influido en la puesta en marcha del Plan y en su hoja de ruta?

No. Tanto mi hermano como yo, en coordinación con la directora de Recursos Humanos, hemos trabajado y luchado por la implementación de este Plan, puesto que tenemos claro que traerá beneficios a todos, no solo a las mujeres.

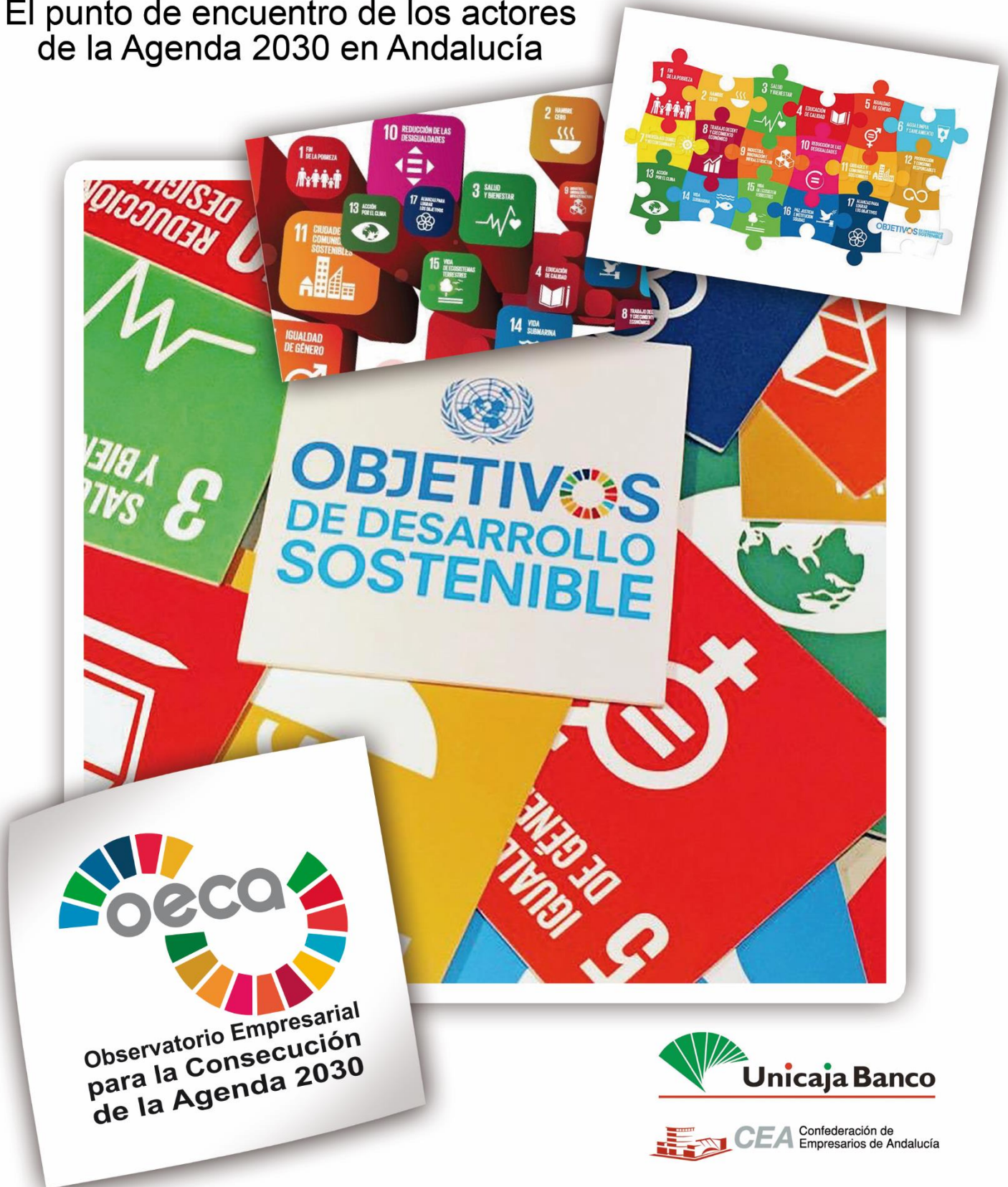
Además, es justo resaltar que mi hermano es un hombre plenamente concienciado y comprometido con este tema, al igual que yo.

En Mariscos Castellar, siempre hemos tenido muy presente que hacer bien el trabajo en todos los ámbitos de los que se compone nuestra actividad profesional hace que sigamos conservando el prestigio, la confianza y la buena reputación con la que siempre nos han honrado, tanto nuestra clientela, proveedores, trabajadores etc. Mantener esa condición constituye una inversión para el futuro ya que si se pierde es muy difícil de recuperar. Es algo que mi padre nos enseñó y entre mi hermano y yo intentamos llevarlo a la práctica cada día.

Anna Conte
Redacción Papeles OECA



El punto de encuentro de los actores de la Agenda 2030 en Andalucía



Promover el mejor futuro sostenible para el Planeta a través de los ODS.
Conseguir este objetivo involucrando a las empresas como socios constructivos
y llevando a cabo alianzas con instituciones nacionales y europeas públicas y privadas,
así como con otros organismos internacionales subrayando así la función social de la empresa.
www.cea.es/oeca

