

## GOBIERNO CORPORATIVO

# El avance de los Objetivos Sostenibles se ralentiza

**AGENDA 2030/** La implementación de los ODS, a pocos años de la fecha límite, ha progresado a un ritmo inferior en el último cuatrienio que entre 2016 y 2019.

Ana Medina. Madrid

A cinco años para hacer efectiva la Agenda 2030, el ritmo de avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se ha ralentizado durante los últimos años. La sexta edición del *Informe sobre Desarrollo Sostenible en Europa*, elaborado por la Red de Soluciones para el Desarrollo Sostenible (SDSN, por sus siglas en inglés), una iniciativa de Naciones Unidas para implementar los Objetivos y la Agenda 2030, muestra que el ritmo de progreso de los ODS en la UE entre 2020 y 2023 fue más de dos veces inferior (+0,8 puntos) que durante el periodo 2016-2019 (+1,9 puntos).

El informe analiza la situación de la implantación en 41 países europeos, entre ellos los 27 estados miembros de la UE, nueve países candidatos, cuatro del Acuerdo Europeo de Libre Comercio (AELC) y Reino Unido. El análisis destaca las áreas de éxito y las oportunidades para seguir mejorando, mostrando la desigualdad de los resultados entre los países europeos y que no se han producido avances significativos en muchas dimensiones del desarrollo sostenible desde 2015 y, especialmente, desde 2020. Incluso, en algunas de las regiones europeas más avanzadas, como Europa occidental y del norte, el desempeño de los ODS ha disminuido ligeramente desde 2020, debido, principalmente, a las tendencias a la baja en los objetivos económicos.

## Finlandia vs España

La puntuación media del Índice ODS 2025 de la UE se sitúa en 72,8 puntos (0,8 puntos más que en la anterior edición). El Índice está encabezado por los países del norte de Europa. Finlandia ocupa el primer lugar por quinto año consecutivo (81,1 puntos frente a 80,6 del año anterior), seguida de Dinamarca, Suecia, Austria y Noruega.

España se sitúa en el puesto 20 de los 41 países analizados, dos puestos más que en la edición anterior, en la que se cubrían datos de 32 estados. Obtiene 71,2 puntos (70,1 en el índice anterior). España no ha

## LOS CINCO RETOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA UE

- 1** Estancamiento e incluso retroceso desde 2020 de los avances en los indicadores The Leave No One Behind-LNOB (No dejar a nadie atrás).
- 2** Desafíos relacionados con los objetivos ambientales y de biodiversidad, incluidos los sistemas alimentarios y de tierras sostenibles (ODS 2-Hambre cero).
- 3** Impactos negativos del consumo y las cadenas de suministro insostenibles a través de efectos indirectos internacionales.
- 4** Grandes brechas y un ritmo lento de convergencia en los resultados de los ODS en los países europeos, incluido el ODS 9 (Industria, innovación e infraestructura).
- 5** Progresos lentos e incluso retrocesos en algunos indicadores del ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) y el ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).



Fuente: Europe Sustainable Development Report 2025

**La UE obtiene 72,8 puntos, 0,8 más que el año anterior, encabezada por los países del norte**

alcanzado aún ninguno de los 17 ODS. Muestra, según el informe, el estancamiento en algunos Objetivos como los ODS 2 (Hambre cero), ODS 12 (Producción y consumo responsable), ODS 13 (Acción por el clima) y ODS 15 (Vida de ecosistemas terrestres), avanzando en otros como los ODS 3 (Salud y bienestar), ODS 5 (Igualdad de género) y ODS 10 (Reducción de las desigualdades).

Basándose en los cuadros de mando y en ediciones anteriores, el informe cita cinco grandes retos en materia de ODS a los que se enfrenta la UE. Entre ellos, los desafíos persistentes relacionados con los objetivos ambientales y de biodiversidad, incluidos los sistemas alimentarios y de tie-

**España se coloca en el puesto 20 de 41 países analizados, con avances y retos en varios Objetivos**

rras sostenibles, con los ODS 2 (Hambre cero), 12 (Producción y consumo responsable) y 15 (Vida de ecosistemas terrestres), o los impactos negativos del consumo y las cadenas de suministro insostenibles a través de efectos indirectos internacionales.

## Brechas

Asimismo, apunta brechas y un ritmo lento de convergencia en los resultados de los ODS en los países europeos, en ODS como el 9 (Industria, innovación e infraestructura), y progresos lentos e incluso retrocesos en algunos indicadores como el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) y ODS 17 (Alianzas para lograr los Objetivos).

Pero también el estanca-

## LOS ODS EN EUROPA

Puntuación por países

1	Finlandia	81,1
2	Dinamarca	79,7
3	Suecia	79,4
4	Austria	77,3
5	Noruega	76,2
6	Alemania	75,0
7	Francia	73,9
8	Eslovenia	73,8
9	Chequia	73,7
10	Islandia	73,4
11	Polonia	73,3
12	Reino Unido	72,7
13	Suiza	72,4
14	Croacia	72,4
15	Italia	72,3
16	Bélgica	72,2
17	Países Bajos	71,9
18	Estonia	71,7
19	Irlanda	71,5
20	España	71,2
21	Letonia	70,6
22	Portugal	70,6
23	Eslovaquia	70,6
24	Malta	69,3
25	Hungría	68,8

Fuente: Europe Sustainable Development Report 2025

miento e, incluso retroceso, en los avances en un nuevo indicador: Leave No One Behind o LNOB (No dejar a nadie atrás), un índice que mide las desigualdades dentro de los países en materia de oportunidades, bienestar y equidad en el acceso y la calidad de los servicios. El principio de "no dejar a nadie atrás", que está incorporado en los ODS y en la Agenda 2030, se invoca comúnmente en referencia a las desigualdades dentro de cada país.

## Nuevo indicador

Según este nuevo índice, los países de la UE obtendrían, en conjunto, 75,2 puntos. Los estados del norte reciben 84,1 puntos, mientras que en los países candidatos a la UE cae hasta 52,3 puntos. España se sitúa en el puesto doce de este LNOB Index, con 76,9 puntos, en una lista que encabezan Noruega (86,4 puntos), Finlandia (84,9), Islandia (84,7), Dinamarca (84,4) y Suecia (82,4 puntos).

# La paridad, un tema pendiente en los comités de dirección

A. Medina. Madrid

La paridad de género en los comités de dirección sigue siendo una asignatura pendiente de las empresas españolas. El Informe Anual sobre Tendencias en Gestión del Talento y Diversidad 2024, de la Asociación Española de Ejecutiv@s y Consejer@s, EJE&CON y la consultora Harketing, refleja que tres de cada cuatro compañías (75%) declaran que sus comités de dirección cuentan con una presencia femenina nula o inferior al 50%.

De este 75%, el 7% reconoce que este órgano está integrado únicamente por hombres. Sólo el 25% de las empresas tendría en el comité de dirección una presencia femenina del 50% o superior y en el 7% de los casos, está compuesto solamente por mujeres. Pese a esta brecha de género, el estudio muestra que el 78% de los grupos incluye a la dirección de talento en el comité de dirección, reafirmando el papel estratégico de la gestión de personas.

El 97% tiene alguna medida de salario emocional, lo que refleja un cambio hacia entornos laborales más positivos y saludables. Además, la flexibilidad laboral es ampliamente valorada, con un 85% de las empresas adoptando modelos de trabajo híbridos.

## Teletrabajo

Mientras que el 69% ve el teletrabajo como una nueva forma de trabajar necesaria para atraer y fidelizar talento o una evolución natural, el 31% to-

**En el 75% de los grupos la presencia femenina es nula o menor al 50% y en el 7% sólo hay hombres**

avía lo percibe como un beneficio o privilegio para los empleados.

El informe también aborda la diversidad dentro de la empresa. El 67% de las organizaciones ha implementado medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar sesgos, pero un tercio aún no lo ha hecho, lo que podría perpetuar prácticas injustas que limitan la diversidad.

El 56% de las compañías también está incorporando acciones de diversidad e igualdad en sus programas de formación, pero hay un porcentaje notable que sólo cumple con los requisitos legales mínimos o que no aborda estos temas en absoluto. Este panorama sugiere que, si bien la diversidad y la igualdad están ganando terreno en los últimos años, todavía existe un importante margen de mejora. De hecho, la gran mayoría de las empresas (82%) indica que no cuentan con un programa específico para el talento sénior. Estos programas son cruciales para aprovechar la dilatada experiencia y conocimiento de los empleados de mayor edad, asegurando que continúen aportando valor a la organización y facilitando la transferencia de conocimientos a generaciones más jóvenes.

# Los países, contra la contaminación plástica

A. Medina. Madrid

La Alianza Mundial para la Acción por los Plásticos (GPAP, por sus siglas en inglés) del Foro Económico Mundial ha dado la bienvenida a siete nuevos miembros (Angola, Bangladesh, Gabón, Guatemala, Kenia, Senegal y Tanzania), ampliando su red global a 25 países con una población combinada de más de 1.500 millones de personas. Estas incorporaciones marcan un hito en la lucha contra

la contaminación plástica y consolida a GPAP como la mayor iniciativa global dedicada a abordar sus causas y promover una economía circular de los plásticos en todo el mundo. Esta comunidad seguirá impulsando soluciones sistémicas para desafíos clave, como el avance de materiales sostenibles, el fortalecimiento de los sistemas de reciclaje y la lucha contra las emisiones de gases de efecto invernadero, entre otros.