

Registro de la Propuesta del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Marta Diana Barceló Fontirroig

PROGRAMA: E6
6/11/20

GRUPO: 5A

FECHA:

Director Asignado: Vega Vidal, José Antonio
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

Impacto de los objetivos de desarrollo sostenible (SGG) de Naciones Unidas en el desarrollo empresarial. ¿Cómo están las empresas contribuyendo a la reducción de las desigualdades y a la igualdad de género?

ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)

Firma del estudiante:



Fecha: 5/11/20

Firma del Director:



Propuesta del TFG

1. Objetivos del TFG

- a. Comprender el panorama actual en el que están operando las empresas, la evolución y tendencias y si todo esto está favoreciendo la consecución de los ODS.
- b. Entender si existe discriminación sistemática institucional en las entidades y si la falta de diversidad está relacionada con los procesos de reclutamiento, promoción etc. de las propias empresas.
- c. Comparar la discriminación a diferentes niveles de las instituciones. Identificar si las empresas transnacionales juegan un rol más significativo a la hora de establecer parámetros para conseguir los ODS
- d. Describir las objeciones y obstáculos que siguen provocando desigualdad y falta de igualdad
- e. Recomendar pasos que deberían tomar las empresas para tomar acción y encontrar herramientas que ayuden a lograr un cambio.

2. Metodología

Esta investigación se basará en una metodología descriptiva. De esta forma, me apoyaré principalmente en fuentes secundarias recopilando información de documentos de interés, informes realizados por institutos, artículos académicos, noticias de diarios de peso, etc. Asimismo, me gustaría incluir una investigación cualitativa de calidad con el fin de complementar y aportar una mayor comprensión y entendimiento del tema. De esta forma me gustaría llevar a cabo una entrevista en profundidad con profesionales del sector.

3. Índice

El TFG estará estructurado en cuatro capítulos principales:

Capítulo 1: Introducción. En este primer capítulo, se expondrá la justificación de la investigación en cuestión y el entendimiento de la situación inicial. Es decir, aquí se comentará las razones por las que merece ser estudiado y se dará una explicación del entorno en el que nos encontramos; los progresos que se han hecho en esta materia, en qué situación nos encontramos hoy en día y las tendencias futuras.

Capítulo 2: Marco Conceptual. En esta sección se construirá un marco teórico, planteando las hipótesis y contrastándolas para conocer si realmente se verifican o si hay otros factores que se deban tener en cuenta a la hora de introducir los ODS. De esta forma, se estudiará la discriminación sistemática institucional en los niveles de la organización, se estudiará el impacto de las empresas transnacionales, cuáles son aun las tareas

pendientes de los ODS y finalmente se darán recomendaciones sobre lo que deberían hacer las empresas para mejorar la situación.

Capítulo 3: Caso Práctico. Para conseguir un conocimiento más profundo y específico de los problemas con respecto a la inclusión de la mujer en el entorno laboral, realizaré unas entrevistas a profesionales del sector para que me cuenten su experiencia y así poder conocer de primera mano las dificultades de las mujeres cuando desean acceder a posiciones de responsabilidad. Estas experiencias se harán desde varios puntos de vista culturales para tener una visión global y poder analizar las diferencias entre varios países.

Capítulo 4: Conclusiones. Por último, aquí se retomarán todos los puntos e ideas principales transmitidas a lo largo de la investigación para llegar a una conclusión.

4. Bibliografía

A continuación, dejo una lista de documentos que podrían ayudarme con la investigación.

Bader, B. S. (2018). *Institutional Discrimination of Women and Workplace Harassment of Female Expatriates*. Northumbria.

Barron, L. &. (2013). *The Force of Law: The Effects of Sexual Orientation Antidiscrimination Legislation on Interpersonal Discrimination in Employment*. Psychology Public Policy and Law.

Brieger, S., Francoeur, C., Welzel, C., & Ben-Amar, W. (2017). *Empowering Women: The Role of Emancipative Forces in Board Gender Diversity*. Journal of Business.

Cole, B., & Salimath, M. (2012). *Diversity Identity Management: An Organizational Perspective*. Springer Science and Business Media.

Goldman, B., Gutek, B., & Stein, J. (2006). *Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences*. Austin, Texas: Journal of Management, Vol. 32 No. 6,.

Kerevel, Y. (2019). *Empowering Women? Gender Quotas and Women's Political Careers*. The Journal of Politics.

Kirby, S., & Chadwick, K. (2013). *The impact of racial and gender diversity in management on financial performance: how participative strategy making features can unleash a diversity advantage*. The International Journal of Human Resource Management Volume 24.

Murphy, M. Ö. (2014). *CSR Practices and Consumer Perceptions*. Journal of Business Research.

Strum, S. (2001). *Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach*. Columbia Law School.

Zubizarreta, J. H. (2009). *De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales*.