



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, ICADE

IMPACTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LAS NACIONES UNIDAS Y EL DESARROLLO EMPRESARIAL -

El rol que desempeñan las empresas españolas en la reducción de las desigualdades y a la igualdad de género

Nombre: Marta Diana Barceló Fontirroig
Director: José Antonio Vega Vidal

MADRID | Abril, 2021

ÍNDICE	
RESUMEN.....	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1	
Introducción.....	5
1.2 Justificación del tema.....	6
1.3 Objetivos.....	7
1.4 Metodología.....	8
1.5 Estructura.....	8
CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL:	10
2.1 Los ODS y la UE.....	10
2.2 El sector empresarial y los ODS	12
CAPÍTULO III. ESTADO DE LA CUESTIÓN....	17
3.1 ¿Qué es la igualdad de género?	17
3.2 Evolución histórica en materia de igualdad de género....	17
3.2.1. El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer....	18
3.2.2. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)	19
3.3 Los problemas que siguen presentes.....	21
3.3.1. Falta de conciliación en la dicotomía trabajo-familia....	21
3.3.2 Brecha salarial...	22
3.3.3 Violencia contra la mujer...	22
3.3.4 Falta de oportunidades y de representación...	23
3.4 ¿Qué entendemos por desigualdad?....	24
3.5 Evolución histórica con respecto a las desigualdades....	26
3.6 Los problemas que siguen presentes....	26
3.6.1. Racismo sistemático institucional....	26
3.6.2 Falta de inclusión social e igualdad de oportunidades....	27
CAPÍTULO IV. PROPUESTAS Y ANÁLISIS...	28
4.1. Propuestas para mejorar la equidad....	28
4.2. Propuestas para mejorar la integración y reducir la exclusión social.....	28
CAPÍTULO V. EL CASO DE ESPAÑA EN RELACIÓN CON LOS PAÍSES	28
NÓRDICOS	
CAPÍTULO VI. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD....	29
6.1. Justificación del uso de la entrevista en profundidad.	29
6.2. Objetivos que se pretenden conseguir con la entrevista.	29
6.3. Descripción del informante.....	29
6.4. Resultados obtenidos	29
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES.....	
ANEXOS	
BIBLIOGRAFÍA	

RESUMEN EJECUTIVO

Tras el éxito limitado de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), las Naciones Unidas pusieron en marcha un programa más amplio y detallado para mejorar la situación socioeconómica, cultural y política de los pueblos/ las gentes de todo el mundo a los que se dirigía. Esta estrategia, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030, se introdujeron en 2015 con el fin de trabajar por la implementación efectiva de estos objetivos y crear una manera de contribuir al progreso de las personas. Sin embargo, se ha debatido la forma en que deben llevarse a la práctica estos avances y progresos. Aunque la mayoría de los expertos están de acuerdo en que el sector privado desempeña un papel clave en su aplicación y en que una estrategia conjunta entre las empresas y el sector público es la mejor política, otros difieren y afirman que la forma más eficaz de garantizar el cumplimiento de los objetivos es mediante una legislación obligatoria. Sin embargo, otra perspectiva sostiene que los cambios culturales deben ocurrir primero porque sin ellos los ODS no pueden implementarse correctamente en las sociedades. Para explorar esta teoría, se analizará los diferentes roles que desempeñan las empresas en relación con 2 de los ODS; Igualdad de Género y Reducción de las Desigualdades, en comparación con otros factores que también promueven el desarrollo a fin de determinar cuál es la estrategia más eficaz para su implementación.

Palabras clave: Igualdad de género, reducción de las desigualdades, ODS, sector privado y público, progreso, estrategia

ABSTRACT

After the limited success of the Millennium Development Goals (MDGs), the UN implemented a broader, more detailed programme in order to improve the socioeconomic, cultural and political situation of the people around the world that it was targeting. This strategy, the Sustainable Development Goals (SDGs) and the 2030 Agenda, were introduced in 2015 in order to work towards the effective implementation of these objectives so as to create a way to contribute to people's progress. However, the way in which this progress should be implemented has been subject to debate. Although most experts agree that the private sector plays the key role to bring about their implementation and that a joint strategy between companies and the public sector is the best policy, others disagree as they claim that the most effective way to ensure that the goals are met is through mandatory legislation. However, another perspective claims that cultural changes should occur first because without them, SDGs can't be implemented correctly into societies. In order to explore this, the different role of enterprises will be analysed against 2 of the SDGs Gender Equality and Reduced inequalities and as well against other factors that contribute towards development in order to determine which strategy is most effective for their implementation.

Key words: Gender Equality, Reduced inequalities, SDGs, private and public sector, progress, strategy

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

Durante las últimas décadas, la mayoría de los países desarrollados ha conseguido mejorar la situación socioeconómica y empresarial ya que han experimentado avances en cuanto a la reducción de las desigualdades y la promoción de la igualdad de género. Esto es principalmente gracias a que se han logrado numerosos progresos en materia de igualdad de oportunidades, eliminación del racismo y discriminación racial, reducción en brechas salariales y mejoras en la conciliación de la vida familiar y laboral gracias a distintas iniciativas, programas y leyes que se han ido introduciendo a lo largo de los años (PwC, 2019).

Pese a esto, la situación sigue sin ser idónea ya que incluso en áreas más desarrolladas como la Unión Europea (UE) las desiguales y disparidades siguen vigentes hoy en día. En 2020, la brecha salarial no ajustada en los 27 miembros de la UE ascendía al 14% y en España este valor era del 12% (Eurostat, 2021). Este porcentaje representa la diferencia de remuneración que perciben los hombres con respecto a las mujeres y estos porcentajes son incluso más desalentadores en puestos directivos ya que de las casi 7.3 millones de personas que ocupan puestos directivos en empresas de 10 o más empleados en la UE, 4,7 millones son hombres (67% del total de directivos) y 2,6 millones de mujeres (33%). Además, las mujeres que ocupan dichos puestos directivos en la UE ganan de media un 23,4% menos que los hombres, lo que significa que las mujeres directivas ganan de media 77 céntimos por cada euro que gana un directivo masculino por hora (Eurostat, 2019).

Asimismo, en 2019 una de cada cinco personas en la UE, el 21,1% de la población, estaba en riesgo de pobreza o exclusión social (92,4 millones de personas) y 20,4 millones de trabajadores vivían en riesgo de pobreza, siendo muchos de estos trabajadores de origen racial o étnico, minorías, personas en riesgo de exclusión etc. (UNICEF, 2021). Por otro lado, al hablar de desigualdades nos referimos a la discriminación racial y racismo sistémico que está presente en las estructuras y sociedad de la UE, que contribuye a la xenofobia y a la exclusión que evita que estas personas puedan desarrollarse y el cual

amenaza su protección y su ejercicio de los derechos humanos. Según el informe “Being Black in the EU” de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en 2018, el 39 % de los afrodescendientes había experimentado discriminación por motivos raciales en los últimos cinco años, siendo este porcentaje incluso más alto en algunos países como Finlandia (63%). Otro problema que experimentó una cuarta parte de los encuestados fue que se sintieron discriminados durante el proceso de búsqueda de empleo (European Union Agency for Fundamental Rights, 2018). Ambos factores contribuyen a la pobreza ya que sin acceso a empleo ni a empleo de calidad no es posible un modelo de gobernanza socioeconómica que garantice la eliminación del racismo y exclusión social.

Unido a todo esto, uno de los desafíos actuales adicionales a los que se enfrentan los países es a la crisis del COVID-19. Por una parte, la pandemia ha demostrado la persistencia del racismo y discriminación y ha profundizado dificultades existentes de los colectivos más vulnerables de la sociedad (Consejo de la UE, 2021). Asimismo, la crisis provocada por COVID-19 por otra parte, la pandemia ha incrementado la brecha de género y muchas mujeres se han visto obligadas a desempeñar un rol más tradicional, dificultando su recuperación económica. Debido a esto, más mujeres se ven amenazadas con caer en pobreza (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021).

1.2 Justificación del tema

Los motivos que me han impulsado a escoger estos temas como principal objeto de estudio son tanto académicos como personales.

En primer lugar, pese a que los ODS tienen efecto a nivel mundial, me he decantado por escoger el análisis de su impacto en la UE. Esto es porque normalmente cuando pensamos en cooperación al desarrollo tendemos a centrarnos en países en vías de desarrollo ya que estos son los principales receptores de cooperación financiera y técnica de países donantes como los que integran la UE. Sin embargo, como ningún ODS se ha cumplido en Europa y siguen existiendo muchas desigualdades en la región tanto dentro de los países como entre los estados, lo que sugiere que sería conveniente revisar las estructuras existentes y poner solución a los problemas internos de la UE a la vez que ayudar a los otros.

Otra razón de mi interés derivó del efecto mediático que se produjo durante el verano de 2020 del movimiento “Black Lives Matter”. Este movimiento creado en 2013 por 3

mujeres afroamericanas volvió a resurgir el año pasado debido a la muerte de George Floyd en EE. UU. Este incidente reavivó protestas por brutalidad policial y racismo institucional a nivel mundial, señalando la necesidad de abordar estos temas y de encontrar soluciones a estos problemas que siguen presentes en la sociedad.

1.3 Objetivos

El principal objetivo que se pretende analizar en este trabajo son las diferentes propuestas de las empresas para conseguir las metas establecidas en los ODS 5 y 10 (igualdad de género y reducción de las desigualdades) y examinar si hacer obligatoria la normativa que emana de los ODS mejoraría el cumplimiento de estos o si sería mas favorable para la consecución de los objetivos lograr una mayor comunicación y cooperación entre los sectores público y privado.

Para ello, se pretenden explorar las siguientes dimensiones:

- 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 racismo sistemático 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 el racismo 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 paridad entre sexos
- e. Recomendar pasos que deberían tomar las empresas para tomar acción y encontrar herramientas que ayuden a lograr un cambio.

Los objetivos expuestos implican el planteamiento de varias hipótesis, las cuales se intentarán responder a través del presente trabajo de investigación. Dichas hipótesis son:

- I. El carácter recomendatorio de los ODS no es suficiente para conseguir el desarrollo y se deberían hacer propuestas vinculantes para lograr mayor desarrollo
- II. Se necesita una mayor compenetración entre los sectores público y privado para conseguir los ODS.

- III. Las propuestas de las empresas españolas son adecuadas para lograr las metas planteadas en los ODS
- IV. Se necesita mayor desarrollo cultural en los temas que tratan los ODS para que su implementación sea efectiva.

1.4 Metodología

Para abordar este estudio el planteamiento que se ha seguido es deductivo ya que se ha partido de unas premisas generales para dar respuestas específicas a los objetivos planteados. Dentro del enfoque deductivo, se ha seguido un método de análisis documental, el cual es una técnica cualitativa donde se obtiene información a partir de documentos y literatura previamente publicada. Estas fuentes de información provienen tanto de autores como de datos recogidos por organismos oficiales.

Para elaborar este análisis documental se han utilizado dos bases de datos: Google Scholar y EBSCOhost y la búsqueda de la literatura pertinente se ha realizado a través de palabras clave específicas como igualdad de género, discriminación, desigualdades, Objetivos de Desarrollo Sostenible, sector privado, Agenda 2030 que me han permitido seleccionar los documentos adecuados para este trabajo.

Asimismo, también se ha llevado a cabo un análisis comparativo entre España y los países de la región nórdica miembros de la UE (Suecia y Dinamarca) para contrastar las estrategias empresariales de ambos países a la hora de implementar los ODS y la legislación vigente en ambos casos para determinar si esto influye en el grado en que se han logrado los ODS en dichos países. Finalmente, se ha realizado otra técnica cualitativa, una entrevista en profundidad para conocer de primera mano la situación en el contexto actual.

1.5 Estructura

Este trabajo consta de siete capítulos. El primer capítulo incluye la situación actual del entorno, los motivos del tema abordado, la metodología seguida y los objetivos que se pretenden analizar. En el segundo capítulo engloba el marco teórico donde se expone la relación de la UE con los ODS y donde se explican las diferentes aproximaciones que se han hecho en cada objetivo. Asimismo, en este capítulo se explorará la relación entre algunas de las organizaciones internacionales con empresas del sector privado.

En el tercer y cuarto capítulo se procede con el análisis del trabajo ya que en este capítulo se explica la situación de cada ODS, se resaltan las metas en las que se centra cada objetivo y se analizan las diferencias entre los progresos de los objetivos y las soluciones que se plantean para mejorar la situación actual. Muchas de estas se plantearán usando a España como caso de estudio y todas se analizarán para evaluar si son efectivas y si las empresas contribuyen a mejorar la situación con respecto a estos ODS. Para completar este análisis, en el quinto capítulo se comparará a España con los países nórdicos de la UE para así obtener conclusiones sobre la actuación y propuestas de España en términos relativos y para poder hacer sugerencias para mejorar la realidad.

En el sexto capítulo se llevará a cabo una entrevista en profundidad para conocer las visiones de una experta del sector la cual trabaja con estos temas. Después de todo esto se llegan a las conclusiones y se proponen planes y acciones para responder a las hipótesis del trabajo.

Finalmente, se presentará la bibliografía empleada y se elaboran dos anexos que incluyen un glosario de términos y las preguntas de entrevista que se hizo junto con Inmaculada Benito, directora de Turismo, Cultura y Deporte de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Los ODS y la UE

La situación empresarial actual está marcada por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ya que, la mayoría de las empresas están vinculadas a cumplir con los parámetros marcados en esta Agenda. Sin embargo, antes de explicar este contexto, es imperativo conocer los antecedentes que han llevado a estos objetivos. A pesar de que el recorrido que se ha llevado a cabo hasta su implementación comenzó con múltiples cumbres internacionales desde los años 50, el acontecimiento más determinante de su implementación fue la puesta en funcionamiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en el año 2000. En ellos se estableció el compromiso de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de promover el desarrollo para hombres, mujeres y niños con el fin de que el progreso pudiera ser una realidad para todos ellos (UN General Assembly, 2000). Para llevar esto a cabo, se desarrollaron 8 objetivos, 28 metas y 46 indicadores y se trabajaban numerosos aspectos, desde la reducción de la pobreza extrema y el hambre hasta impulsar la igualdad de género (United Nations, 2015). Sin embargo, pese a los logros alcanzados, estos objetivos se quedaron cortos en algunos ámbitos y debido a esto el progreso fue desigual.

Dos de las críticas más notables se dieron con respecto a los temas de desigualdades y de igualdad de género. En primer lugar, se criticó que los ODM solo se centraran en la población de los países en desarrollo y que ignoraran las dificultades a las que se enfrentan las personas más vulnerables en los países desarrollados. En segundo lugar, también se señaló que el objeto de la igualdad de género se centrara en la educación primaria. A pesar de la importancia de la escolarización y que la asistencia escolar de las niñas incrementara notablemente gracias a este objetivo, esta meta no contemplaba ni el empoderamiento de las mujeres como tal ni la reducción de la violencia, por lo que este objetivo se quedó incompleto (Hopper, 2018).

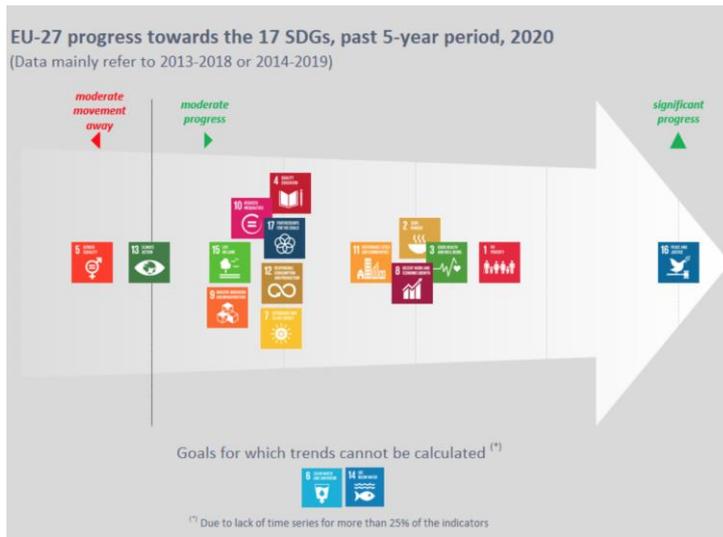
Para tratar de poner una solución a todo lo anterior, una vez finalizadas los ODM en 2015, la Asamblea General de la ONU aprobó la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible como marco del desarrollo internacional en el que operan los ODS. La Agenda 2030 tiene un alcance mucho mayor y se aplica a todos los países, no solo a aquellos en desarrollo

ya que cuenta 17 ODS divididos en 169 metas que se cuantifican a través de 232 indicadores. Además, la Agenda 2030 tiene metas concretas con respecto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y existen objetivos de igualdad en otros objetivos, haciendo que los ODS sean multidimensionales (UN Women, 2016). Sin embargo, debido al carácter no vinculante de las resoluciones de la Asamblea General, la normativa que emana de los ODS no es vinculante para ningún país.

Desde su inicio, la UE ha estado comprometida con la ONU y con todas las instituciones y programas e iniciativas que ha desarrollado, incluyendo el cumplimiento de los ODS. Sin embargo, el éxito de su implementación ha sido variada. Como podemos ver en el siguiente gráfico, el ODS 5 experimentó una evolución general negativa ya que, en vez de progresar hacia la consecución del ODS, durante los últimos 5 años, la UE se alejó de las metas establecidas. Por su parte, solo se logró un progreso moderado con respecto al ODS 10, por lo que nuevamente se resalta la importancia de encontrar soluciones para corregir estas tendencias (Figura 1).

Una posible explicación de la tendencia anterior podría ser debido a que tanto el ODS 5 como el 10 recibieron menos financiación en comparación con otros ODS como se presenta en la Figura 2. Este gráfico muestra que los ODS analizados en este trabajo solo recibieron un 1% de las actividades del Total Official Support for Sustainable Development (TOSSD). Esto lo que sugiere es que existe una relación entre la falta de financiación y de progreso en los ODS ya que los ODS que reciben menos financiación son los que no se mueven hacia el progreso de la Figura 1 presentada anteriormente. Así, sería útil que se incrementaran los recursos que se invierten directamente en los ODS ya que es la mejor manera para promover el desarrollo y su cumplimiento. TOSSD es un nuevo parámetro estadístico internacional que se encarga de supervisar los recursos oficiales de los gobiernos y la financiación privada que se destinan a apoyar el desarrollo sostenible (TOSSD, 2021).

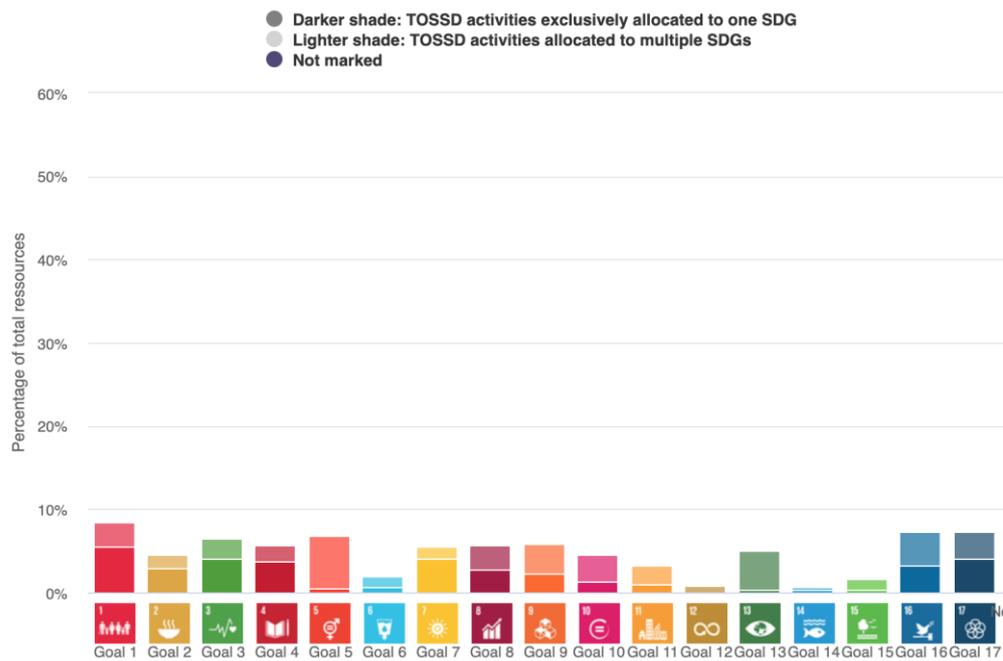
Figura 1: Progreso de la implantación de los ODS en la EU



Fuente de elaboración: (Eurostat, 2020)

Figura 2: Porcentajes de los recursos asignados por los ODS

Percentages of resources allocated by Sustainable Development Goals



Fuente de elaboración: (TOSSD, 2019)

2.2. El sector empresarial y los ODS

Una de las propuestas para resolver algunos de los desafíos mencionados anteriormente, así como otros problemas que tienen lugar en la UE, es contar con la colaboración del sector privado ya que la cooperación entre empresas y gobiernos da como resultado el logro de objetivos de igualdad y sostenibilidad. Debido a esto, muchas empresas se han

comprometido a cumplir con los ODS elaborando estrategias empresariales significativas con el apoyo gubernamental para transformar sus modelos de negocio y para cumplir con su propósito de alinearse con la Agenda 2030. Sin embargo, aunque esta estrategia sea cada vez más utilizada, todavía dista mucho de ser el modelo ideal para poder lograr las metas que se enuncian en cada objetivo (United Nations Global Compact, 2019).

La cooperación público-privada comenzó a utilizarse en los años 90 y en la actualidad se da principalmente a través de dos formas; la primera “de arriba a abajo” pues las empresas transnacionales se vinculan a iniciativas multilaterales para abordar los problemas que cada país necesita solventar y la segunda “de abajo a arriba” ya que se establecen alianzas entre países para apoyar a los sectores privados de los Estados (Botella, Fernández, & Suárez, 2011). Como consecuencia de dinámicas como la globalización, el rol de las empresas como actores globales y donantes ha incrementado notablemente y así éstas contribuyen a la consecución de los objetivos de desarrollo ya que las empresas aportan eficiencia al sistema de cooperación gracias a su visión de consecución de resultados (Fajul, 2017).

Por estas razones y para conseguir una cooperación mas estable entre el sector público y privado, se fueron desarrollado varias organizaciones internacionales cuyo objetivo es promover la cooperación entre el sector público y el privado. De entre todas ellas, nos centraremos en el UN Global Compact y el Foro Económico Mundial ya que son las más importantes debido al gran número de empresas que movilizan y a las propuestas y Agenda que emanan de ellas.

El UN Global Compact es la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo ya que en esta institución participan más de 9.500 empresas sensibilizadas a la consecución de la Agenda 2030. Además, el organismo cuenta con 3.000 firmantes no empresariales con sede en más de 160 países, y más de 60 redes locales. Las empresas que se adhieren a esta iniciativa se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones corporativas con los ODS y con los Diez Principios que incluyen objetivos sobre los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y la eliminación de la discriminación en materia del empleo entre muchos otros (United Nations Global Compact, 2019).

El objetivo de UN Global Compact es apoyar a las empresas de todo el mundo en el avance de las ambiciones de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y, para ello, este organismo desarrolló una serie de Plataformas de Acción para avanzar hacia las actividades empresariales responsables y minimizar las brechas en el cumplimiento de los ODS. A través de estas Plataformas de Acción, el UN Global Compact invita a las empresas a colaborar tanto con otras entidades como con otros expertos para desarrollar enfoques e ideas con el fin de garantizar de la sostenibilidad corporativa. Así, estas Plataformas son multiactor ya que cada Plataforma de Acción reúne a representantes de empresas, redes locales que forman parte del Global Compact, el mundo académico, la sociedad civil y además los Gobierno y la ONU para resolver problemas (que normalmente están interconectados), explorar nuevas oportunidades de mercado e innovar en torno a los ODS (United Nations Global Compact, 2019).

UN Global Compact también cuenta con una Red de Expertos que es un grupo consultivo que asesora a los distintos actores sociales sobre herramientas y apoyo que pueden acceder las empresas y conecta a las empresas interesadas y asimismo ofrece formación. Con esto, el UN Global Compact permite a las empresas de todos los tamaños y de todos los sectores a alcanzar sus objetivos de sostenibilidad (United Nations Global Compact, 2019). De esta forma, la creación de instituciones como esta ha ayudado a las empresas a colaborar y a crear un marco institucional donde estas empresas pueden trabajar para fomentar la consecución de los ODS y donde se fomentan las alianzas para cumplir con las iniciativas que se proponen.

Pese a los progresos que se han logrado gracias a la creación de instituciones como esta, muchas veces se recalca que el carácter no vinculante de estas organizaciones impide una puesta en funcionamiento efectiva de los programas. Según esta línea argumentativa, esto se debe a que las empresas se comprometen a ejecutar las acciones, pero luego no lo cumplen de manera efectiva, lo que sugiere que es necesario un control más férreo de dichas entidades. Sin embargo, el grado de incumplimiento de los objetivos por parte de las empresas se ha exagerado en gran medida porque, como sugieren algunas cifras, del 81% de las empresas participantes de estas instituciones afirman que están tomando medidas para promover los ODS, menos empresas lo acababan ejecutando ya que este porcentaje disminuye al 59% de las empresas verdaderamente incluyéndolo de manera efectiva (United Nations Global Compact, 2019). De esta manera, aunque si hay una

ligera disminución en la cantidad de empresas que cumplen con los parámetros establecidos, el porcentaje no es muy inferior y como los números siguen siendo positivos, no se tendrían que tomar, de momento, medidas más drásticas.

El UN Global Compact no es la única forma en la que se relaciona el sector público y el privado ya que el Foro Económico Mundial (FEM) también hace una labor en unir a empresas, fomentar las alianzas entre ellas para mejorar los sistemas y la infraestructura socioeconómica y así crear un futuro mejor. A través de la colaboración entre todos los actores concienciados con estos fines, los proyectos del Foro Económico Mundial ofrecen resultados concretos y sostenibles y tienen un impacto positivo en todos los niveles de la sociedad. Esto es porque al tener en consideración diversas perspectivas, se integran y adecúan los objetivos y se logra la eficacia de estos en mayor medida (World Economic Forum, 2019).

El Foro lleva a cabo una amplia cartera de unos 50 proyectos que se llevan a cabo a través de reuniones y plataformas. Cada plataforma está dirigida por líderes públicos y privados que discuten temas relacionados con los retos globales más apremiantes, los problemas tanto a global como en el contexto local y las transformaciones de la industria en el futuro. Estos están diseñados para lograr un cambio significativo y sostenible y cuentan con el apoyo de expertos y de las comunidades para incluir las visiones de todos los actores interesados. Así, el enfoque de las plataformas también ha sido diseñado para fomentar una cooperación mundial más estrecha, apoyando a las organizaciones internacionales a que avancen en áreas específicas, al mismo tiempo que se integran en los esfuerzos globales. De esta forma, el FEM aúna todos sus esfuerzos en demostrar que existe el espíritu empresarial en el interés público global, al tiempo que mantiene los más altos estándares de gobernanza (World Economic Forum, 2021).

La última reunión que se llevó a cabo se realizó telemáticamente en enero de 2021 debido a la situación de la crisis del COVID-19 y esta 51ª edición reunió a 1.700 líderes de empresas, gobiernos y sociedad civil de 60 países. La principal conclusión a la que se llegó en esta reunión fue que se debía priorizar la cooperación global efectiva a través de varios indicadores, el principal siendo lograr el equilibrio entre la colaboración y la competencia de las empresas. Esto es porque la colaboración entre gobiernos y entidades privadas desempeña un papel sustancial porque gracias a la cooperación y a la aceptación,

los diferentes socios se pueden unir para ofrecer una respuesta conjunta con lo que se podrían reformar las instituciones para establecer un paradigma multilateral adecuado (Instituto de la Empresa Familiar, 2021).

Datos empíricos avalan este planteamiento ya que la publicación de los resultados del último Barómetro de Confianza de Edelman, un índice que mida la confianza media de la población de distintos países en las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), empresas, gobiernos y medios de comunicación, el 65% de los encuestados consideró que la colaboración con los competidores incrementaría la confianza en las empresas (Elderman Trust, 2020).

Así, estas instituciones conforman el marco institucional sobre el cual los diferentes sectores están interactuando para llevar a cabo los ODS. Ambas organizaciones ejercen mucho poder ya que agrupan a muchas empresas de distintos sectores por lo que juegan un rol fundamental a la hora de marcar la dirección que emprenderán las compañías al cumplir con la Agenda 2030. Esto ofrece una primera aproximación a las hipótesis planteadas al inicio del trabajo ya que, según las evidencias encontradas, la hipótesis 1 no se cumpliría ya que no sería necesario desarrollar mayor legislación ya que estas organizaciones logran contribuir hacia el progreso de los ODS en el marco legal actual. Por otro lado, la hipótesis 2 se verificaría en vista del trabajo que realizan estas instituciones ya que, aunque existe cooperación entre gobiernos y empresas, aún existen numerosas áreas de mejora por lo que se necesita una mayor compenetración entre los sectores público y privado para conseguir los ODS. Así, aunque las empresas desempeñan un rol de unión porque se coordinan entre ellas y se unen a estos organismos, aun se tiene que hacer más para conseguir homogeneizar la situación en mayor medida.

CAPÍTULO III. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Los conceptos de desigualdad e igualdad de género han sufrido a lo largo del tiempo un estiramiento conceptual ya que su significado se ha ido extendiendo a lo largo de los años lo que ha provocado que a veces pueden tener matices distintos según en el contexto en el que se utilicen. Debido a esto, antes de entrar a analizar el rol se dará una definición de ambos términos según como los entiende la ONU ya que este es el plano en el que se plantea este trabajo. Una vez analizada la terminología, se detallará el progreso que se ha ido haciendo en cada tema a la vez que se señalará los problemas que aún deben ser abordados.

ODS 5: Igualdad de género

3.1 ¿Qué es la igualdad de género?

El ODS 5 “Igualdad de género” explora la relación de la ONU con el empoderamiento femenino ya que según como expresa la propia organización, este sigue siendo uno de los desafíos mundiales más importantes ya que no se ha logrado conseguir ni en los países más desarrollados. Según la ONU, la igualdad de género es una “tarea inacabada” (Guterres, 2018) que solo se logrará una vez todos los países del mundo decidan tomar una participación para erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres. Las Naciones Unidas también defienden que la igualdad de género no solo debería ser un derecho humano fundamental, sino también uno de los pilares más significativos para lograr un mundo más equitativo, pacífico y concienciado con el medio ambiente (ONU, 2021).

Una puntualización importante que se destaca que la igualdad busca principalmente que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Así, la igualdad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y hombres (UN Women, 2021).

3.2. Evolución histórica en materia de igualdad de género

De los diferentes avances que se han realizado en materia de empoderamiento femenino en la ONU destacamos los siguientes ya que son los precursores que forjaron el desarrollo

de la institucionalización en relación con el feminismo y a la creación de un mundo más justo.

3.2.1. El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer

1975 fue declarado el Año Internacional de la Mujer por la Asamblea General y ese mismo año se organizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en México. Aquí se expusieron recomendaciones sobre acciones y medidas que debían ser implementadas para lograr la plena igualdad y participación de la mujer en la vida social, política, económica y cultural (Díaz, 2018). A raíz de esta conferencia, los próximos años se nombraron “El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer” e incluso se estableció un Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio para que los diferentes actores pudieran seguir promoviendo los valores en los que se trabajaban (ONU, 2021).

En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y entró en vigor en 1981. Esto también se conoce como la Carta Internacional de Derechos de la Mujer y en sus 30 artículos, la Convención define concretamente la noción de discriminación contra la mujer y establece un programa de acción para tratar de erradicarla. Para acabar con dicha discriminación, la Convención se centra en la cultura y las tradiciones ya que establece que estas son las fuerzas más influyentes que configuran los roles de género y las relaciones familiares, y que, por tanto, determinan en mayor medida el rol que va a desempeñar la mujer. De la misma manera, este es el primer tratado de derechos humanos que apoya y dogmatiza los derechos reproductivos de las mujeres. (ONU, 2021).

Para avanzar aún más en lo conseguido hasta la fecha, cinco años después de la conferencia de Ciudad de México, en 1980 se celebró la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. El hito más importante de esta Conferencia fue el Programa de Acción que emanó de ella el cual reivindicaba que se establecieran medidas nacionales más contundentes para garantizar la propiedad y el control de los bienes por parte de las mujeres. Asimismo, se propusieron mejoras en una serie de temas como los derechos de las mujeres con respecto a la herencia, la custodia de los hijos y la pérdida de la nacionalidad (ONU, 2021).

Todo esto contribuyó a que en 1985 la igualdad género obtuviera verdadero reconocimiento mundial y, por ello, la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz que se celebró en Nairobi en ese mismo año se considera como el origen del feminismo global, especialmente si se tiene en cuenta que esta conferencia constituyó los precedentes de conceptos tales como el empoderamiento (Díaz, 2018). Una mejora que se produjo en esta Conferencia fue que los 157 gobiernos participantes adoptaron las Nuevas Estrategias de futuro para el año 2000 que surgieron de Nairobi. Esto fue porque los gobiernos se dieron cuenta de que los objetivos de la Conferencia de Ciudad de México no se habían cumplido adecuadamente y que por tanto era necesario enfatizar que todos los temas estaban relacionados con la mujer y que se debía considerar como un elemento transversal (ONU, 2021).

3.2.2. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)

Todo lo anterior constituyó los antecedentes para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz que se celebró en Beijing, China, entre el 4 y el 15 de septiembre de 1995 en la cual participaron 189 países. Los temas principales que se trataron aquí fueron el avance y el progreso de la mujer en relación con los derechos humanos ya que se reforzó la legislación pertinente, se trató de erradicar la relación entre mujer y la pobreza, y se pretendió fortalecer la toma de decisiones de las mujeres y reducir su exposición a la violencia de género (Díaz, 2018)..

Al incluirse todos estos nuevos ámbitos, esta conferencia refleja un cambio en la visión y comprensión de los retos del desarrollo de la mujer, de los cuales destacan la importancia del género, la construcción social de los atributos que tienen los hombres y mujeres y el lugar que cada uno ocupa en la sociedad. De esta forma, al incorporar muchos más temas, esto incrementa la concienciación con respecto a las cuestiones planteadas. A su vez, esta creciente sensibilización sobre las relaciones de género cambió el paradigma y enfoque que se había estado utilizando hasta entonces por lo que se dejó de lado la visión de las mujeres en el desarrollo (WID) que se había estado usando desde los años 70 para implementar la nueva dirección de género en el desarrollo (GID). Esto fue muy significativo ya que numerosas organizaciones multilaterales como el CAD y múltiples ONGs adoptaron esta nueva dirección e integraron el enfoque GID en sus políticas y estrategias (United Nations, 1995).

Otra contribución de esta conferencia es el Documento que resulta de el; La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Aquí se identifican 12 áreas críticas de preocupación para las mujeres, y esto sigue a la orden del día ya que es el gran antecedente de las cuestiones de igualdad. En otras palabras, los resultados de la declaración de Beijing son 12 acciones concretas centradas en la capacitación de las mujeres, los derechos humanos, la eliminación de la pobreza de las mujeres y la erradicación de la violencia contra las mujeres etc. De estas 12 acciones las más significantes serían, en primer lugar, los derechos humanos y libertades de la mujer, ambos vinculados con el empoderamiento femenino. En segundo lugar, la cuestión de la pobreza de las mujeres, ya que suelen ser las más perjudicadas en términos de pobreza, el poder de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida ya que se reconoce el derecho fundamental. Acto seguido, la responsabilidad de las mujeres a participar en todos los niveles de la toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad también es significativo y la última sería la violencia en contra las mujeres y que se exige que se proteja a las mujeres de cualquier forma de violencia (física, mental, emocional) en el hogar, en el trabajo o en la comunidad, para proteger sus derechos humanos y libertades fundamentales (United Nations, 1995).

La principal propuesta para tratar de lograr estos objetivos sería a través de mecanismos institucionales ya que un plan que se sugiere es reformar las instituciones y crear nuevos mecanismos para facilitar la plena integración de las mujeres en la sociedad y la elección de mujeres para los cargos públicos. Asimismo, se insta a que los gobiernos y a las entidades privadas tengan una colaboración más estrecha para tratar de solucionar estos retos. Otra propuesta para lograr la consecución de los objetivos es dotar a las naciones unidas de más poder legislativo para poder presionar a los gobiernos y poder hacer un seguimiento más adecuado de los compromisos acordados (Vargas, 2000). De esta forma, este análisis apoya tanto las hipótesis 1 y 2 ya que la legislación permitirá conseguir avances y que estos avances serán más efectivos cuando haya más colaboración público-privada.

Con respecto a los avances, uno de los más relevantes que se ha producido a raíz de esta Conferencia ha sido la incorporación del enfoque de género como elemento transversal para todas las políticas públicas y específicamente para todos los proyectos y acciones de desarrollo. Así, esta es la gran aportación de esta Conferencia de mujeres a los temas de

desarrollo ya que incluye este enfoque de género en todas las políticas públicas y específicamente en los proyectos y estrategias enfocadas al desarrollo (United Nations, 1995).

A pesar de cubrir muchas esferas, el balance general de esta Conferencia no es muy favorable ya que los resultados no han sido tan positivos como se esperaban. Esto es principalmente porque no se han llevado a cabo conferencias posteriores para tratar de dar solución a algunas dificultades que se dieron en 1995 y de esta forma se ha seguido operando con el planteamiento que se propuso en Beijing. Así, solo ha habido una serie de seguimientos para analizar la aplicación de esta conferencia en la Sociedad Internacional. Estos mecanismos de control han ido incorporando a miembros a lo largo de los años para mejorar el control y para mostrar la expansión de la organización.

Esto en principio sugeriría que sigue siendo efectiva en el contexto actual pero la realidad dista mucho de esta idea y así no es del todo correcto asumir esta perspectiva. Esto es porque en los seguimientos (Beijing +5 en el año 2000; Beijing +10 en 2005; Beijing +15 en 2010; Beijing +20 en 2015; Beijing +25 en 2020) se señalan que se van uniendo 5 miembros cada cinco años (United Nations, 1995) pero ni con esto se ha podido incrementar el cumplimiento de los objetivos ya que como se mostraba en la Figura 1, el ODS 5 ha experimentado un retroceso en Europa. Estos datos empíricos serán confirmados brevemente ya que como esta Conferencia cumplió el año pasado 25 años, se puso en funcionamiento procesos regionales de revisión que confirmarán la necesidad de actualizar este sistema para poder llevar a cabo planes efectivos (UN Women, 2020).

3.3. Los problemas que siguen presentes

Los problemas más significativos que se van a analizar son los que se detallarán a continuación debido a que se analizan países de la UE. Al estar en esta región, alguno de los objetivos no se va a tener en cuenta como la educación, sanidad alimentaria, salud maternal etc. ya que estos problemas se concentran en otras zonas. No obstante, pese a estar considerados como países desarrollados, los Estados europeos siguen experimentando problemas en estos ámbitos:

3.3.1. Falta de conciliación en la dicotomía trabajo-familia

Debido a la situación La maternidad en la principal causa de las diferencias en cuanto a la trayectoria profesional de hombres y mujeres. Esto es porque si bien hace unos 20 años las desigualdades laborales al tener hijos eran de un 40%, hoy en día suponen el 80% del total de las divergencias entre los hombres y las mujeres (Jacobsen, Landais & Sogaard, 2018).

Asimismo, estas diferencias también son muy dispares entre países debido a la estructura económica que tiene cada Estado y con respecto a la unión entre el sistema legal, el poder de negociación de los sindicatos, organizaciones internacionales y la coyuntura empresarial (Ugarteburu, Cerrato, & Ibarretxe, 2008). Por otra parte, la situación cultural de cada estado también afecta ya que si existe una tradición larga y un marco efectivo donde poder implementar los cambios estos se introducirán de mejor manera que no en otras sociedades (Domínguez, 2014). En relación con esto entre todos los actores que influyen están los tres que se encargan de proporcionar bienestar el estado, las compañías y los miembros de la sociedad. Estos son los que tienen capacidad para poder poner una solución al problema de la conciliación familiar. De esta forma, nuevamente, se vuelve a plantear la cooperación entre los organismos públicos y privados para dar una solución a un problema del desarrollo, pero se introduce el elemento cultural ya que dependiendo de lo desarrollada que esté la sociedad, se podrá hacer mas o menos para solucionar este problema.

3.3.2. Brecha salarial

Las principales causas que influyen en las diferencias salariales entre mujeres y hombres son características socioeconómicas como la edad o el nivel de educación, características de puesto del trabajo (sector y tipo de contratos) y aspectos socio-culturales como el trabajo no remunerado (horas asalariadas) (PwC, 2019).

En efecto, debido a la menor tasa de intervención de la mujer en el mercado laboral (muchas veces solo a través de contratos parciales o temporales), las mujeres cotizan en torno a un 29% de horas menos al año que los hombres, lo que contribuye a que se mantenga la brecha salarial (INE, 2014).

3.3.3. Violencia contra la mujer

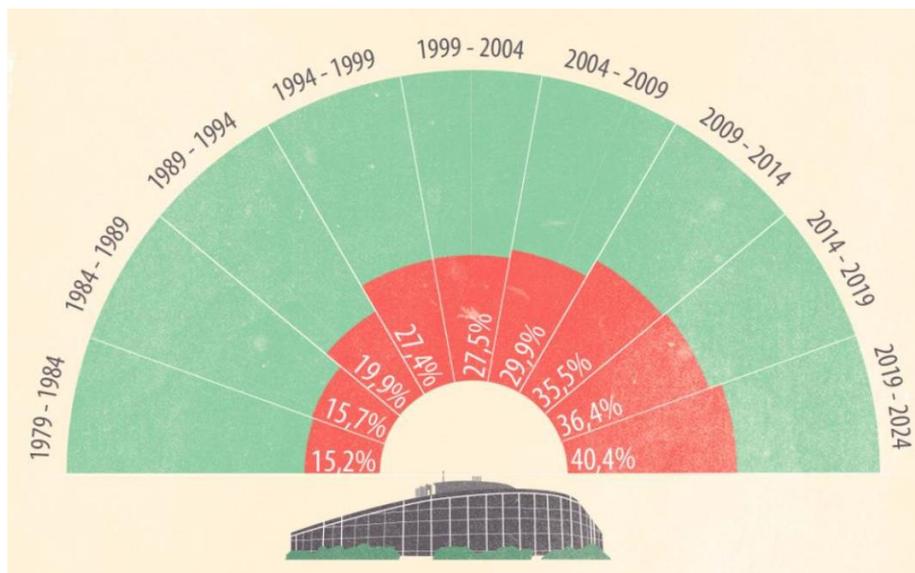
En 2014, el 7% de las mujeres europeas con un rango de edad comprendido entre 18 y 74 años sufrieron violencia de género (European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, 2014). Pese a que esto suene a poco en comparación con otras áreas del mundo, este 7% representan a 13 millones de mujeres, unos datos muy elevados para países desarrollados. Esto tiene un rango de implicaciones, desde efectos socioeconómico hasta salud y culturales ya que en ambas circunstancias se atenta contra los Derechos Humanos de las mujeres y se necesitaría un cambio de mentalidad para salir de este ciclo. Sin embargo, esto es mucho más fácil en algunas sociedades que no en otras por lo que su implementación y cambio de paradigma es complicado (ONU Mujeres, 2019).

3.3.4 Falta de oportunidades y de representación

Este problema se ve reflejado en una variedad de sectores ya que ocurre a nivel político, en empresas privadas y en organismos públicos. En el ámbito político, la representación femenina ha crecido más que el doble durante los últimos 50 años. Sin embargo, las cifras siguen siendo muy inferiores en comparación con los hombres, que dominan este terreno (Parlamento Europeo, 2019). Estas tendencias ocurren a nivel local y nacional ya que la tendencia general es la sub-representación de la mujer en la política. Estos datos son incluso peores en cuanto a negociaciones de paz ya que solo un 9% de los miembros de una mesa de negociaciones de paz son mujeres (UN Woman, 2021).

Figura 4: Proporción de mujeres (rojo) y hombres (verde) en el Parlamento Europeo



Fuente de elaboración: (Parlamento Europeo, 2019)

En cuanto al ámbito laboral, la falta de oportunidades es el problema más serio a las que se enfrentan las mujeres. Por mencionar un ejemplo, entre las empresas que aplican el

Gender-Equality Index (GEI), el mayor porcentaje de mujeres en la plantilla se encuentra en los puestos más bajos de la jerarquía ya que normalmente son aquellos a los que primero se accede para entrar a la compañía. Un 49% del total de las mujeres trabaja en este nivel. A medida que se va subiendo en la jerarquía de la empresa, los porcentajes de representación femenina se reducen notablemente. Esto es porque solo el 36% tiene un puesto de dirección intermedio, y de ellas, solo el 28% accede a puestos de dirección superiores. A nivel ejecutivo la cifra es aún mejor (21%) hasta llegar a la cúspide de la jerarquía ya que solo el 5% de los directores generales son mujeres. Aunque se ha aumentado el nivel de mujeres en puestos más importantes dentro de la empresa y en los consejos de administración, la relación de esta última no implique directamente que las mujeres accedan a los puestos más altos (Bloomberg, 2021).

ODS 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

3.4. ¿Qué entendemos por desigualdad?

La ONU en su objetivo número 10 sostiene que para reducir las desigualdades en y entre los países y para que nadie se quede atrás, este ODS es uno de los elementos más importantes de cualquier país justo y equitativo (UN, 2019). Aunque se han producido ciertas mejoras durante los últimos años, la desigualdad sigue muy presente en la vida de muchos ciudadanos, incluso de aquellos de los países más desarrollados, donde también ha incrementado la brecha entre ricos y pobres incluso en países que normalmente son más igualitarios como Suecia y Dinamarca. En verdad, la mayoría de los Estados miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha incrementado su nivel de desigualdad y algunos de los datos han registrado su nivel más alto desde que finalizara la Segunda Guerra Mundial (ONU, 2019).

Uno de los primeros análisis del Banco Mundial analizó las consecuencias por las que los ciudadanos se sentían pobres y en desventaja y la principal respuesta fue porque estaban siendo ignorados. Esta sigue siendo la realidad de muchos países ya que la población sigue viendo como si se les ninguneara para evitar cumplir con los objetivos globales sin tener en cuenta las necesidades específicas de cada país. Aunque a esto también se le equipare a la desigualdad, cuando nos referimos a las desigualdades normalmente consideramos personas desiguales a todas aquellas que no tienen igualdad de

oportunidades o que experimentan racismo, xenofobia o cualquier tipo de discriminación por factores similares (ONU, 2019).

Así, este objetivo aborda desigualdades en numerosos aspectos y debido a la amplitud de este objetivo se van a tener en cuenta 3 de las metas con respecto a este ODS. Se han seleccionado estas metas sobre otras ya que éstas son las que más influyen en Europa a pesar de que esta región sea donde haya incrementado menos la desigualdad (UNDP, 2021). De esta forma, las siguientes estrategias que se tendrán mas en cuenta serán las metas 10.2, 10.3 y 10.4. Con respecto a la meta 10.2 esta quiere potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, sin tener en cuenta factores como la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica etc. Por otro lado, la meta 10.3 quiere 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. Finalmente, la meta 10.4 propone adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad (UN, 2021).

Todas estas metas se pueden lograr a través de las empresas ya que las compañías tienen el potencial de crear puestos de trabajo, fomentar la actividad económica a través de su cadena de valor y aportar ingresos fiscales para los servicios públicos y las infraestructuras. Además de abordar sus propios impactos, las empresas deben utilizar su influencia para tratar de abordar los impactos adversos con los que pueden estar involucradas a través de terceros, como los proveedores. Asimismo, las empresas también pueden tener un impacto positivo en la lucha contra la desigualdad a través de la creación de modelos de negocio inclusivos que proporcionen el empoderamiento de los grupos marginados en diferentes áreas en aras de minimizar las desigualdades. Para evitar cualquier problema, las empresas deben comprometerse con los gobiernos de forma transparente y responsable, y proveer información a los gobiernos si estos la solicitan. Para crear una buena relación entre los sectores público y privado, se tiene que fomentar el diálogo sobre políticas públicas entre otras cosas (SDG Compass, 2019). De esta forma, esto presenta nuevos argumentos para apoyar las hipótesis ya que se reconoce cada vez más que las relaciones entre las empresas y los gobiernos tienen un impacto significativo

en los ODS debido a su fuerte vínculo con derechos humanos, que puede exacerbar o mejorar los resultados de la desigualdad.

3.5. Evolución histórica con respecto a las desigualdades

Pese a no haber ninguna Conferencia donde se detalla la desigualdad como tal a lo largo de los años se ha ido desarrollando un marco donde se tratan algunos conceptos que se incluyen dentro de las desigualdades como la exclusión social o el racismo.

En 1999 por ejemplo se ratificó el Tratado de Ámsterdam, donde se ponía el énfasis en erradicar la exclusión social como objetivo de la política social comunitaria. Para lograrlo, al año siguiente se formó el Comité de Protección Social para impulsar la cooperación entre los Estados miembros y la Comisión para que se incrementara la coordinación entre los Estados. En la Estrategia de Lisboa ese mismo año se perfecciona este sistema ya que se incluyen mecanismo de supervisión y coordinación para medir los objetivos y así saber cómo de efectivos eran. Más adelante se incluyó el método abierto de coordinación (MAC) para poder incorporar otros actores como las empresas y la sociedad civil para que ellos también pudieran contribuir al desarrollo de estos objetivos. Así, esta cooperación entre sectores se vuelve a fomentar para que no solo se dependa de un actor. Finalmente, cabría recalcar en este contexto la Estrategia Europa 2020 que se adoptó en 2010 para liderar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador y así luchar contra la pobreza y la exclusión social y minimizar el número de europeos que viven en estas condiciones (Parlamento Europeo, 2020)

Con respecto al racismo, cabe mencionar la III Conferencia Mundial en contra del racismo que tuvo lugar en Durban, Sudáfrica en 2001. En esta Conferencia se detallan los cambios que se tendrían que llevar a cabo para hacer que no se discrimine a nadie en base a su edad, orientación, etnia etc. para así poder crear una sociedad con valores y donde se proteja el Estado de Derecho para que todos puedan llevar una vida digna (Suso Araico, Torres Masón, Olmos Sáez, & Mamán Schwartz, 2020).

3.6. Los problemas que siguen presentes

3.6.1 Racismo sistemático institucional

Según varios estudios, los ámbitos en los que las personas perciben mayor discriminación por su origen étnico son el de acceso a la vivienda (31%), el de establecimientos o

espacios abiertos al público (30%), y el ámbito laboral (26%). Este último valor ha disminuido con respecto a años anteriores ya que en el 2013 esta cifra fue del 34%. Pese a esto, el cambio sigue ocurriendo de forma relativamente lenta debido a varios factores el principal siendo que menos del 20% de las víctimas denuncia estas situaciones y a otras razones como el trato policial que suelen recibir estas personas (que a su vez demuestra por qué estas personas no denuncian) (Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, 2020).

3.6.2 Falta de inclusión social e igualdad de oportunidades

Las empresas pueden exacerbar la desigualdad y sus factores estructurales e incluso ser cómplices de la perpetuación de los prejuicios y la discriminación si no aplican de manera correcta las políticas de respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores (SDG Compass, 2019).

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS Y ANÁLISIS

Con el fin de tratar los problemas establecidos previamente, las empresas llevan a cabo una serie de programas y políticas tanto por su cuenta como con otros actores en la sociedad. En este capítulo se presentan estas propuestas y se evalúan para saber si son efectivos y si responden adecuadamente a las dificultades que se han planteado en el capítulo anterior.

4.1. Propuestas para mejorar la equidad

4.1.1. Programas “Promociona” y “Progresas” de la CEOE

Uno de los problemas principales que se ha recalcó en el apartado anterior es que las mujeres trabajadoras suelen tener menos profesionalización y planificación de la carrera profesional. Debido a esto, menos mujeres llegan a puestos ejecutivos, por lo que es más común que las mujeres experimenten un círculo vicioso de falta de oportunidades de promoción y sueldos bajos, que a su vez vuelven a impedir su acceso a mejores puestos dentro de su entorno laboral. Para romper con este ciclo, la CEOE creó en 2013 este programa que actualmente ya se han llevado a cabo 8 ediciones. El programa consiste en un curso de un año de varios módulos en el que se impulsa la carrera de las mujeres para que tengan las herramientas y competencias necesarios para poder alcanzar los puestos de máxima dirección de su empresa. El programa se dirige a empresas comprometidos con el ODS 5 ya que lo que se está intentando es incrementar la sensibilización de las empresas para que promuevan el liderazgo. 956 mujeres han participado en este programa y de todas ellas un 51% ha logrado ascender al puesto que quería. Asimismo, debido a su éxito, este programa se ha expandido a Chile y a Portugal. De esta forma, esta cooperación ha resultado muy provechosa y se tendría que seguir promoviendo.

4.1.2. Igualmente, para mejorar la falta de representación y de oportunidades se han creado otros programas para que las mujeres pre-directivas puedan ascender. Estos programas operan en base al Gender Equality Index (GEI). Esto se hace con el objetivo de que si se realiza una inversión en mujeres en la alta dirección hay una correlación más fuerte con un aumento en la cadena de los ingresos, reforzando la cadena de producción y la posición de la mujer dentro del mercado laboral (Bloomberg, 2021).

4.1.3. Para solucionar la falta de conciliación, se podría renovar el Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva. El secretario general de Comisiones Obreras (CCOO) ha pedido que la CEOE empiece a negociar para que el documento vuelva a servir para ayudar a mejorar la posición de los salarios y que así no se produzca una devaluación (EFE, 2021). En este sentido, aquí nuevamente se llevan a cabo colaboraciones para tratar de solucionar la brecha salarial y para no incrementar las desigualdades si los salarios se desploman por lo que demuestra la importancia de la coordinación entre los sectores públicos y privados para cumplir con los ODS y fomentar el desarrollo. De esta forma, aquí las empresas juegan un rol mediador para abrir el diálogo

4.1.4. Para tratar de solucionar la brecha laboral deberían incluirse más índices para dar más visibilidad a los problemas de género. Uno de los indicadores más conocidos es el Gender-Equality Index (GEI) de Bloomberg ya que analiza cinco ámbitos para determinar si una empresa está comprometida con la igualdad de género. Estos incluyen liderazgo y talento femenino, paridad de remuneración (también entre los géneros), cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y “Pro-women brand”. Al incluir tantos parámetros se presenta la información de una manera clara y concisa que hace que las probabilidades del cumplimiento de los mismos sean mayores (Bloomberg, 2021).

4.1.5. Iniciativa Spotlight para combatir la violencia contra las mujeres.

En septiembre 2017 en un acuerdo colaborativo entre la UE y la ONU ambas organizaciones unieron fuerzas para desarrollar esta iniciativa cuyo objetivo es reducir la violencia contra las mujeres y niñas a través de la inversión ya que si se invierte dinero en ellas van a lograr progresar y así evitar situaciones de violencia donde se puedan aprovechar de ellas. Nuevamente, las colaboraciones entre varios actores logran ampliar las líneas de colaboración y conseguir grandes avances, apuntando de nuevo la importancia de ñas colaboraciones en el desarrollo (ONU, 2021).

4.2. Propuestas para mejorar la integración y reducir la exclusión social

4.2.1 A través de fundaciones como la Fundación Cepaim y la Fundación Integra

Para combatir el racismo institucional como la falta de inclusión social e igualdad de oportunidades, el método más establecido en España es que las empresas colaboran a través de fundaciones, quienes son las que operan a distintos niveles de la sociedad.

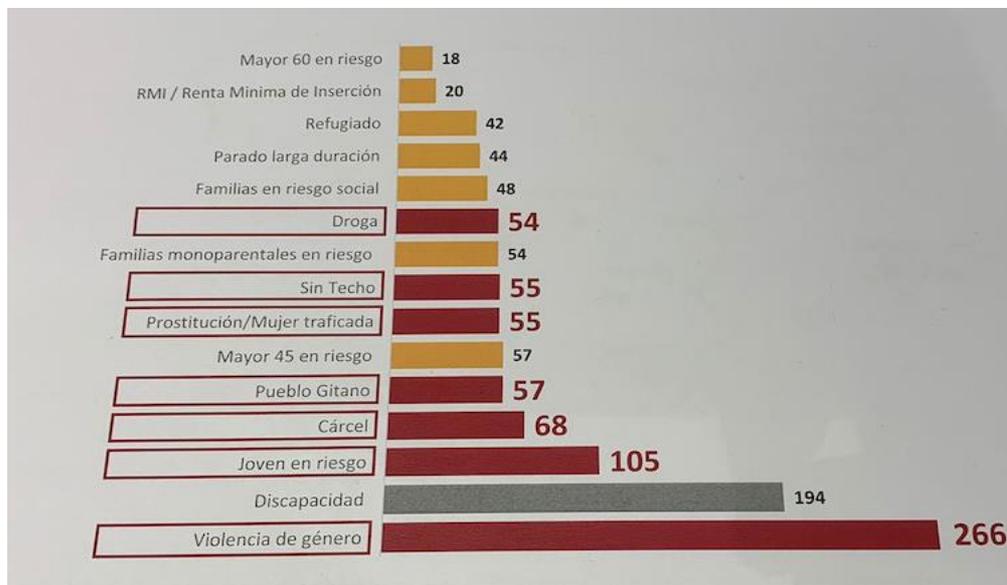
En primer lugar, para tratar de minimizar los efectos de la discriminación en temas relaciones con la xenofobia y el racismo se trabaja juntamente con la Fundación Cepaim. Esta fundación pone a disposición del ciudadano plataformas online como Desactiva.org y el proyecto Eres parte donde interactúan con la población para conocer de primera mano sus necesidades. Una vez que se han establecido los temas que se abordarán la fundación desarrolla propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación que ha creado en colaboración y alianza con otras organizaciones para que las personas puedan tener acceso a una vivienda digna, a un trabajo y a romper con los estereotipos (Fundación Cepaim, 2021). Para lograr esto, todos los programas que desarrollan intentan dar soluciones holísticas y desde muchos puntos de vista para implicar a todas las partes (gobiernos, medios de comunicación, instituciones jurídicas, organizaciones sociales, empresas etc) con el fin de crear una sociedad mejor que tenga mas conocimientos y herramientas para combatir la discriminación racial (Fundación Cepaim, 2021).

En segundo lugar, la Fundación Integra trabaja con el objetivo de insertar a personas con discapacidades y en riesgo de exclusión social en el mercado laboral para que consigan un empleo digno, mejoren su autoestima y sentido de utilidad y así recuperar su independencia e ilusión. Para lograr este propósito la fundación actúa como intermediario entre empresas y entidades sociales ya que conecta a la persona que lo necesita con el puesto que mejor se ajusta a sus necesidades, circunstancias y experiencias previas. Asimismo, también se ofrecen cursos de formación tanto en habilidades laborales como sociales para lograr así una inserción completa en la sociedad. Además, los datos empíricos lo avalan ya que la fundación llevó a cabo un estudio para calcular el impacto socioeconómico y según la metodología SROI (Social Return On Investment), por cada 1€ invertido el retorno social es de 6€ (Fundación Integra, 2021).

Finalmente, pese a la situación tan complicada del 2020, se lograron contratar a 1.149 personas, recalando la inmensa labor que se hace y como se pueden lograr resultados positivos incluso en situaciones muy adversas gracias a la colaboración entre los diferentes sectores. De esta forma, en este sentido con las fundaciones las empresas

juegan un rol de financiación ya que cooperar con estas instituciones y de impulsor de una sociedad más equitativa

Figura 5: Contrataciones por perfil de exclusión social



Fuente: Elaboración propia a partir de (Fundación Integra, 2021).

4.2.2 A través de políticas de empresas más justas y específicas

Aunque la mayoría de las empresas se muestran seriamente comprometidas a la promoción de la diversidad y de crear oportunidades para todos, muchas veces estos objetivos se consiguen de manera más eficaz a través de acciones concretas de la propia entidad para adecuar el cumplimiento de los ODS con su estructura interna. Así, varias empresas como, por ejemplo, Inditex ha desarrollado su propia Política Global de Diversidad e Inclusión, lo que refuerza el compromiso de la entidad por valores como la diversidad, la multiculturalidad y la integración (Inditex, 2018).

Gracias a estas políticas se permite a las empresas controlar mejor sus procesos y se les da tiempo para que puedan adecuar las normativas de los ODS a su sector y modelo de negocio, así como les refuerza su compromiso por cumplir con los valores mencionados anteriormente ya que la empresa se encarga de que se cumplan. Esto ocurre en el caso de Inditex ya que esta Política rige muchas otras e influye la actuación de los empleados. Desde 2017 cuando se implementó esta política, Inditex ha dado numerosos otros pasos para reforzar esta Política como, por ejemplo, convertirse en miembro de Open for Business, una asociación que reúne a empresas del Colectivo LGBTQ+ y de apoyar planes

y protocolos para mejorar la igualdad y prevenir el acoso sexual. Gracias a estos programas y políticas, Inditex ha aumentado en un 45% a mejorar la situación en la empresa y ha creado más beneficiarios directo. Asimismo, este informe cumple con los parámetros que establecen las Directivas del Parlamento y Consejo Europeo por lo que otra vez existe cooperación entre ambos actores (Inditex, 2018).. Al ser esta una de las propuestas que mejor funcionan, esto demuestra que la colaboración entre todos los implicados mejora la eficiencia y que, por tanto, se deberían seguir utilizando estas propuestas para el desarrollo.

En relación con lo anterior, como idea final, la consecución de los ODS necesitaría una movilización sin precedentes del conocimiento global y unas redes mundiales de resoluciones de problemas para el desarrollo sostenible. Con esto nos referimos a alianzas entre gobiernos, instituciones internacionales, empresas privadas, el mundo académico y la sociedad civil ya todos estos actores tendrán que trabajar juntos para combinar conocimientos técnicos y la representación democrática (Sachs, 2012). De esta manera, aunque las empresas están jugando un rol determinante a la hora de incorporar el desarrollo y los ODS en el marco de las instituciones del país se necesitan más relaciones con las instituciones para que el progreso sea efectivo.

CAPÍTULO V. EL CASO DE ESPAÑA EN RELACIÓN CON LOS PAÍSES NÓRDICOS

Pese a que España ha contribuido a ciertos aspectos de los ODS, su progreso comparado con otros países se queda bastante corto. La cuarta hipótesis se estudiará en este plano ya que se analizará si el éxito de los ODS en estos países nórdicos se debe a su avanzada cultura en temas de igualdad y cooperación. Sin embargo, se tendrán en cuenta el rol que juegan los otros factores también. De esta forma, en este capítulo se mirarán las acciones que se han llevado a cabo en los países de la región nórdica pertenecientes a la UE (principalmente Suecia y Dinamarca) para ver si además alguna de sus iniciativas se puede llevar a cabo para mejorar la situación en nuestro país.

En 2007 España realizó el mayor compromiso en la historia de la ONU, al establecer el primer fondo para el desarrollo de los objetivos de desarrollo sostenible. El Fondo ODS cambió las reglas en cuanto a cómo la ONU trabajaba a nivel país (Sustainable Development Goals Fund, 2021). Aunque este no fue el primer Fondo que se estableció en el país (el primero que se usó fue el Fondo de Ayuda al Desarrollo), más allá de estas contribuciones las propuestas de España en temas culturales en la UE se quedan bastante atrás en cuanto a desarrollo de instrumento y de propuestas para tratar de lograr algunos de los objetivos planteados antes. Además, es importante ver que cuando España plantea propuestas para el desarrollo suelen ser organismos grandes y burocráticos, debido precisamente a la rigidez del mercado español (Moreno A, 2005).

Una razón por la que ocurre esto es debido al marco institucional y cultural de España. Nuestro país viene del sistema de bienestar mediterráneo donde siempre se ha tenido un rol mucho más conservador y así los cambios que se han introducido han solido ser de manera reactiva. Esto afecta en el contexto de los ODS, especialmente en el 5 ya que con respecto a la mujer está tradicionalmente ha tenido un rol central en la provisión del bienestar debido a que el sistema de políticas públicas familiares ha sido prácticamente inexistente hasta hace relativamente poco (Moreno A, 2005). El marco legal con respecto a esto va en la misma dirección ya que por ejemplo, mientras Dinamarca y Suecia tenían permiso de paternidad desde 1984 y 1980 respectivamente, este concepto no llegó a España hasta el 2007 Rostgaard (2014) y Meil (2017).

De esta forma, el entorno cultural y legal influye de manera sustancial debido a que la falta de tradición a la hora de llevar a cabo políticas de regulación sobre la situación laboral y familiar ha provocado un conflicto de intereses y una sobrecarga de responsabilidad en el núcleo familiar que afecta especialmente a las mujeres, quienes normalmente deben escoger entre ejercer un rol u otro o deben piden que el trabajo se vuelva a tiempo parcial (un 36% lo hizo según un estudio de la Universidad Complutense de Madrid en 2016), algo que no se da en los países nórdicos ya que sería impensable a cualquier nivel tanto cultural, legal como económico.

Por otro lado, otro dato que muestra las diferencias culturales es en referencia a la inserción laboral de las mujeres. Pese a que en todos los países de la OECD los niveles de participación laboral femenina son menores que el de los hombres, las diferencias son bastante grandes. Mientras que Suecia y Dinamarca tienen más de un 80% de la población femenina en el mercado, en España esta cifra es bastante inferior con un 63% (OECD, 2016). Una sugerencia para tratar de mejorar este porcentaje sería a través de cuotas legislativas de género en los consejos de administración de las empresas y de códigos de buena gobernanza (Teigen & Skjeie, 2017). Sin embargo, como se ha explorado anteriormente, existen mayores riesgos de incluir esto en España ya que la estructura del país no está preparado para incluir estos cambios y solo incrementarían problemas burocráticos. De esta manera, un entorno cultural ampliamente desarrollado ayuda a cumplir con los ODS en mayor medida que los países que no los tienen.

CAPÍTULO VI. ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

6.5. Justificación del uso de la entrevista en profundidad

La entrevista de profundidad es un modo cualitativo de recopilar información sobre un tema concreto con el fin de profundizar sobre el para corroborar la investigación que se está llevando a cabo. Esta técnica se suele emplear en temas sociales más complicados que se benefician de tener varios puntos de vista (Martinez, 2015). De esta forma, contar con la visión de una profesional resulta muy útil para seguir conociendo perspectivas sobre el tema. En este caso, el tema que se ha tratado es el que se ha ido desarrollando a lo largo del trabajo; las empresas y su relación con los ODS, concretamente el 5 y 10. Precisamente porque se tratan estos temas, he escogido a una mujer directiva con una dilatada experiencia profesional tanto en organismos públicos como en el sector privado, lo que contribuye enormemente a aclarar los temas que se analizan en este trabajo.

6.6. Objetivos que se pretenden conseguir con la entrevista

La finalidad que se persigue con esta entrevista es conocer cómo operan los organismos que trabajan tanto con las empresas como con las autoridades para saber cuál es la relación entre ellas y como trabajan conjuntamente para llevar a cabo la consecución de los ODS. Asimismo, con la entrevista trato de comprender las diferencias entre España y otros países europeos que han conseguido mayores progresos en relación con los ODS que se estudian y si esto se debe a factores legislativos o culturales. Para ello, se plantean una serie de preguntas¹ para averiguar estas cuestiones.

6.7. Descripción del informante

La entrevistada es Inmaculada de Benito, Directora de Turismo, Cultura y Deporte de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Antes de estar en su puesto actual estuvo vinculada a diferentes organizaciones empresariales hoteleras ocupando roles como el de Secretaria General y Gerente de las Asociaciones de Playa de Palma (AHPP), Palma (ASHPAMA) y Agrupación de Cadenas Hoteleras (ACH). En 2007 se incorporó como Gerente en la Federación Empresarial Hotelera de Mallorca (FEHM) y luego llegó a ser Presidente Ejecutivo entre 2015 hasta 2017, año en que entró al Grupo Iberostar como Directora Corporativa de la Oficina del CEO, Comunicación y Public Affairs.

¹ Anexo II

Al haber estado en tantas instituciones, sus aportaciones se han nutrido de varias perspectivas lo que han aportado mucho valor a la investigación. Asimismo, al contar con una visión femenina se pueden obtener de primera mano experiencias que resultan de gran valía para conocer cómo funcionan algunas de estas organizaciones y así el trabajo.

6.8. Resultados obtenidos

La entrevista se realizó en persona y duró poco más de 30 minutos. La entrevista fue dinámica y siguió una línea semi-desestructurada lo que fomentó la fluidez de la conversación. Asimismo, durante la entrevista no ocurrió ningún incidente o imprevisto que hubiera podido perjudicar el resultado de esta. Debido a esto, se pudieron cumplir con los objetivos especificados en el apartado anterior.

En primer lugar, se comenzó la entrevista con una visión sobre ella como directora en la CEOE y la situación que vive la mujer en la organización y también se debate sobre la utilidad de programas de inserción laboral.

«En cuanto a temas de inserción laboral de las mujeres, especialmente en ámbitos directivos, yo creo que a las mujeres hay que seleccionarlas no por el sexo, sino por la adecuación que tienen al puesto, bien sea por sus capacidades “hard skills” y la especialización que tengan, o bien por sus “soft skills” o por una mezcla de las dos. Sin embargo, en algunos ámbitos, sí que es verdad que la realidad es que en puestos directivos hay muchas menos mujeres que yo. Yo creo que estamos en la buena dirección, pero claro, hasta que no dejemos de estar bien y se deje de hablar de esto siempre estaremos en la buena dirección.»

«En la CEOE en la parte alta, entre los directores más de la mitad somos mujeres sí que es verdad que hay ahí hay mucha sensibilidad y esto ayuda. Sin embargo, a veces creo que se mediatiza mucho porque yo siempre he trabajado en un mundo muy masculino, pero nunca me he preocupado de esos temas, no me he ocupado de hacer mi trabajo, aunque es verdad que tenemos que encontrar un punto medio. Aun así, insisto que las personas que seleccionarlas por los puestos, por su adecuación, no porque sean adecuados para ese puesto, para el desempeño que tienen que hacer, no porque sean de una manera o de otra. Así, desde mi punto de vista se tiene que hablar de adecuación y creo que ahora cada vez más hay mucha más inclusión de forma natural, que es lo ideal.»

A continuación, se habló sobre los países nórdicos ya que son los que tienen los mejores resultados en lo que a índices de igualdad se refiere y sobre las formas en las que ellos enfocan y abordan estos temas desde perspectivas culturales y regulatorias.

«En España no estamos tan avanzados como estos países a nivel cultural y el otro problema que tenemos en España es que ya hay mucha normativa, entonces probablemente lo que hay que hacer es una revolución 360 de las regulaciones sectoriales que existen para realmente adaptarlas a la realidad del mercado. Claro, eso supone un trabajo ingente y ahí sí que se podría llegar, pero esto supone una carga muy administrativa para las empresas y a lo mejor sería mejor hacer lo que el mercado marcara. Este mercado viene determinado por los clientes y la gente cada vez se fija más en estas cosas y hay que comunicarlo bien. Este es otro problema que tenemos en España, el hecho que empresario está denostado entonces todo depende de las comunicaciones que se vayan a hacer y como se interpreten.»

«Con respecto al tema de regulación, yo no soy muy pro-regulación, sino al revés. Creo que hay que ir regulando y avanzando mucho más culturalmente en la responsabilidad, que es verdad que estos países, aunque tienen normativa, la tienen mucho más ajustada a la evolución cultural que ellos tienen en el sentido de la responsabilidad y por eso les funciona mejor. Además, no hemos de olvidar que tienen unas políticas fiscales con unas cargas muy altas al nivel de vida más alta. Las prestaciones sociales, todos los temas que tengan que ver con bienestar son mucho más altos que en cualquier otro país, pero a un coste muy alto y esto se tendría que equilibrar en España, pero esto tiene que ser a más largo plazo.»

Relacionado con esto se comentó el tema de la regulación en los para conseguir los ODS.

«Más que normativa, yo soy muy partidaria de la anti-regularización porque las empresas ya están muy sobre-reguladas, lo que falla es la cooperación público-privada porque en lugar de realmente gestionar planes de acción conjunto por sectores, incluso por territorios etc. y de desarrollar un plan de acción conjunto, el sistema es muy reactivo y se basa en intereses y no en las necesidades reales. Así aquí surge de nuevo otro problema y es el de llevar a cabo toda la normativa sin haber hecho una escucha activa de los sectores y de las empresas, que son las que lo tienen que cumplir por lo que sería

conveniente hacer este ejercicio antes de incluir más regulación que lo único que hace es restar competitividad a las empresas.»

Tras mencionar esta cooperación público-privada, se analiza precisamente la relación de la CEOE con el gobierno y se pregunta sobre sugerencias para propuestas con el fin de solucionar estos problemas.

«La CEOE tiene condición de máxima representación por el artículo 7 de la Constitución. Entonces, a partir de ahí, tiene interlocución directa con el Gobierno y además está prácticamente en todas las charlas y mesas de participación. Asimismo, monitoriza y hace seguimiento muy de cerca de todos los movimientos que hace el gobierno. Si tuviera que hacer autocrítica, creo que lo que nos falta es anticipación ya que hace falta más conexión y pactos y más propuestas en común.»

«Para mí lo mas importante es el tema de adecuación y, por supuesto, no se puede discriminar a nadie en ningún aspecto en igualdad de oportunidades de crear un modelo de administración que se adecúe a las necesidades y funcione con más KPIs y objetivos y con mas sistemas de medición. Además, otra cosa que debería cambiar sería una mayor flexibilización y trabajo en conjunto porque se al final se destinan muchos esfuerzos por parte de la CEOE a vigilar al gobierno y el gobierno vigilándonos a nosotros también por lo que sería mas conveniente utilizar estos recursos de mejor manera para combinarlo todo y conseguir más progresos. También debería producirse un cambio de mentalidad ya que la creencia general de que las empresas son malas y se necesitan mecanismos de control y regulación se debería cambiar y aumentar la cooperación para que las medidas permitieran mejorar la eficiencia de las estructuras que se han quedado bastante obsoletas.»

Gracias a estas aclaraciones, se podría concluir que la entrevista fue una experiencia positiva ya que detallaron y especificaron muchos aspectos relevantes para este proyecto.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

En un contexto globalizado como el que vivimos, existe gran correlación entre los ámbitos culturales, económicos, políticos, sociales y legislativos. Debido a esto, es vital tenerlos todos en cuenta ya que estos 5 ámbitos desempeñan un papel significativo en la implementación de los ODS. Esto es porque normalmente uno está relacionado con el otro y así todos contribuyen a la hora de establecer el marco donde opera el ODS. De la misma manera, estas influencias afectan a las empresas ya que las entidades y el sector público deben considerar el conjunto del ODS ya que un cambio en un aspecto puede provocar alteraciones en otro ámbito.

De esta manera, las empresas desempeñan diferentes roles en cuanto a su relación con los ODS. En primer lugar, sirven como precursores y fomentan el desempeño ya que es a través de sus políticas y acciones los que implementan los objetivos que se persiguen en los ODS. Esto se ha ido viendo a lo largo de las diferentes propuestas que se han ido planteando. Esto es especialmente relevante ya que los ODS tienen carácter recomendatorio ya que emanan de la Asamblea General y así son las empresas que lo deben adaptar a su sector y a su modelo interno. Este argumento se ha planteado a lo largo de todo el trabajo y la conclusión a la que se llega es que el carácter recomendatorio si es suficiente ya que las empresas deben ser capaces de adaptarse a las necesidades de su sector y obligarlas a perseguir un objetivo cuando pueden que necesiten otro iría en contra de los principios de los ODS y de la Agenda 2030. Así, aunque si se podría lograr una homogeneización de la normativa, esto dañaría la efectividad y productividad de las empresas a largo plazo. Así, la hipótesis 1 no se cumple.

En segundo lugar, las empresas juegan un rol de unión ya que muchas veces las empresas se unen para tener mas poder y establecer un frente común sobre el cual llevar a cabo las acciones. Esto es lo que se consigue cuando se incluyen las empresas en organismos como los mencionados como el Foro Económico Mundial y el UN Global Compact. Sin embargo, aquí a veces se necesita mayor coordinación entre los sectores público y privado para llevar a cabo las acciones de manera efectiva. Del mismo modo, las empresas a veces juegan un rol de mediador entre distintas organizaciones (CCOO y CEOE) para intentar lograr objetivos comunes.

En tercer lugar, las empresas juegan un rol de financiación ya que subvencionan a las fundaciones como la Fundación Integra para que se logre el empleo. Pese a que la labor que se realiza es muy buena, aquí nuevamente se necesitaría más compenetración entre los sectores público y privado para conseguir los ODS, por lo que esta hipótesis se cumple.

Debido a que estamos en Europa, una región mucho mas segura que otras y a la gran amplia selección de propuestas que se desarrollan para cumplir los ODS se cumple la hipótesis 3 ya que cada empresa puede llevar a cabo la acción que le resulte mejor y por eso la legislación no es efectiva. Finalmente, como hemos estudiado en el caso con los países nórdicos se necesita mayor desarrollo cultural en los temas que tratan los ODS para que su implementación sea efectiva. De esta manera, aunque aun queda un largo camino por recorrer se ha avanzado mucho y las empresas contribuyen a la consecución de los ODS.

ANEXOS

Anexo I: Lista de acrónimos:

CAD Comité de Ayuda al Desarrollo

CEDAW Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

CEOE Confederación Española de Organizaciones

CCOO Comisiones Obreras

GID Género en el Desarrollo

GEI Gender Equality Index

MAC Método Abierto de Coordinación

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible

OECD Organization for Economic Cooperation and Development

ONG Organización No Gubernamental

ONU Organización de las Naciones Unidas

SROI Social Return On Investment

Anexo II: Preguntas de la entrevista en profundidad:

1. ¿Se tiene que incluir más legislación en el marco de los ODS?
2. ¿Cuál es la situación de España comparado con otros países?
3. ¿Cómo es el ambiente laboral en la CEOE y cómo ves que promueve sus programas en este entorno?
4. ¿Cuál es la relación entre la CEOE y los gobiernos?
5. ¿Alguna propuesta para mejorar la situación?

Bibliografía

Bloomberg. (2021). *Gender-Equality Index*.

Botella, C., Fernández, J., & Suárez, I. (2011). *Innovación y Cooperación al Desarrollo: Tendencias de Colaboración Público-Privada*. Fundación Carolina - CeALCI. Madrid: Fundación Carolina - CeALCI.

- Carbonero, M., Guinea-Martín, D., & Zugasti, N. (2012). *Crisis y fractura social en Europa*. Obra Social "la Caixa". Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Consejo de la UE. (19 de 03 de 2021). Recuperado el 03 de 2021, de Declaración del Alto Representante, en nombre de la Unión Europea, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial el 21 de marzo de 2021: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2021/03/19/declaration-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-european-union-on-the-occasion-of-the-international-day-for-the-elimination-of-racial-discrimination-21-march-2021/>
- Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*.
- Díaz, D. P. (2018). *El enfoque "género en desarrollo" (GED) y las conferencias internacionales sobre la mujer: Notas histórico-teóricas*. Granada.
- Domínguez, E. (2014). *Políticas de empoderamiento en Suecia: avances, estancamientos y retrocesos*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- EFE. (13 de 04 de 2021). Comisiones Obreras (CCOO). *Investing.com*.
- Elderman Trust. (2020). *20th Annual Elderman Trust Barometer*. Elderman Trust. Elderman Trust.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2018). *Being Black in the EU*. European Union Agency for Fundamental Rights. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union Agency for Fundamental Rights FRA. (2014). *Violence against women: an Eu-wide survey*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2019). *Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman...earning on average almost a quarter less than a man*. Eurostat Press Office.
- Eurostat. (2020). EU-27 progress towards the 17 SDGs, past 5 year period, 2020. *How has the EU progressed towards the SDGs?* Eurostat.
- Eurostat. (24 de 02 de 2021). *Eurostat Data Browse*. Recuperado el 02 de 2021, de Gender pay in unadjusted form: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en
- Fajul, E. (26 de 01 de 2017). *La cooperación al desarrollo y la empresa: una compatibilidad natural*. Recuperado el 11 de 2020, de Real Instituto Elcano: <https://blog.realinstitutoelcano.org/cooperacion-al-desarrollo-y-empresa-compatibilidad-natural/>
- Fundación Cepaim. (2021). *Fundación Cepaim*. Recuperado el 04 de 2021, de Fundación Cepaim: <http://cepaim.org/>
- Fundación Integra. (2021). *Fundación Integra*. Recuperado el 03 de 2021, de Fundación Integra: <https://fundacionintegra.org/conocenos/>
- Guterres, A. (08 de 03 de 2018). Mensaje del Secretario General con motivo del Día Internacional de la Mujer. *Mensaje del Secretario General con motivo del Día Internacional de la Mujer*. ONU.
- Hopper, P. (2018). *Understanding Development* (Vol. 2). UK: Polity Press.
- Inditex, G. (2018). *Información no Financiera y sobre Diversidad*.
- INE. (2014). *Encuesta de Estructura Salari*.
- Instituto de la Empresa Familiar. (2021). Las claves del Foro Económico Mundial de Davos 2021. *Foro Económico Mundial de Davos 2021* (pág. 5). Madrid: Instituto de la Empresa Familiar.
- Martinez, P. (2015). *¿Qué aporta la entrevista en profundidad?* ESIC. Madrid: ESIC.

- ONU. (2019). *Crónica ONU*. Recuperado el 03 de 2021, de Objetivo 10—Por qué es importante combatir la desigualdad: <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-10-por-que-es-importante-combatir-la-desigualdad>
- ONU. (2021). *Global issues*. Recuperado el 12 de 2020, de Gender Equality: <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>
- ONU. (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 09 de 2020, de Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- ONU. (2021). *ONU*. Recuperado el 04 de 2021, de La Iniciativa Spotlight Para eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas: <https://www.un.org/es/spotlight-initiative/>
- ONU Mujeres. (2019). *Infografía: Los derechos humanos de las mujeres*.
- Parlamento Europeo. (12 de 09 de 2019). *Las mujeres en el Parlamento Europeo*. Recuperado el 02 de 2021, de Parlamento Europeo: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20190226STO28804/las-mujeres-en-el-parlamento-europeo-infografia>
- Parlamento Europeo. (2020). *La lucha contra la pobreza, la exclusión social y la discriminación*. Parlamento Europeo.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (22 de 03 de 2021). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el 03 de 2021, de La ausencia de mujeres en los equipos de trabajo sobre la COVID-19 perpetuará la brecha de género, según el PNUD y ONU Mujeres: https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/news/2021/Womens_absence_COVID-19_task_forces_perpetuate_gender_divide_UNDP_UNWomen.html
- PwC. (2019). *Análisis de la brecha Salarial de género en España*. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, Madrid.
- Sachs, J. r. (2012). *From Millennium Development Goals to Sustainable Development Goals*. Earth Institute, Columbia University. New York: The Lancet.
- SDG Compass. (2019). *SDG 10: Reduce inequality within and among countries*. Obtenido de SDG Compass: <https://sdgcompass.org/sdgs/sdg-10/>
- Suso Araico, A., Torres Masón, J., Olmos Sáez, N., & Mamán Schwartz, D. (2020). *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020*. Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Igualdad.
- Sustainable Development Goals Fund. (20 de 01 de 2021). *SDG Fund*. Recuperado el 01 de 2021, de De los ODM a los ODS: <https://www.sdgfund.org/es/de-los-odm-los-ods>
- Teigen, M., & Skjeie, H. (2017). *The Nordic Gender Equality Model*.
- TOSSD. (2021). *TOSSD Total Official Support for Sustainable Development*. Recuperado el 03 de 2021, de TOSSD Total Official Support for Sustainable Development: <https://www.tossd.org/what-is-tossd/>
- TOSSD, T. O. (2019). Percentages of resources allocated by Sustainable Development Goals. *Percentages of resources allocated by Sustainable Development Goals*. Total Official Support for Sustainable Development (TOSSD).
- UN. (2019). *SDG Goals*. Obtenido de UN STATS: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/goal-10/>
- UN. (2021). *ODS*. Recuperado el 01 de 2021, de Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

- UN General Assembly. (2000). *United Nations Millennium Declaration*. United Nations, General Assembly. United Nations.
- UN Women. (2016). *Women and Sustainable Development Goals*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). Nairobi: UN.
- UN Women. (2020). *CSW64 / Beijing+25 (2020)*. Recuperado el 12 de 2020, de UN Women: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020>
- UN Women. (2021). *Women Watch*. Recuperado el 09 de 2020, de Concepts and Definitions: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- UNDP. (2021). *OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE*. Obtenido de OBJETIVO 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-10-reduced-inequalities.html>
- UNICEF. (29 de 01 de 2021). *Noticias ONU*. Recuperado el 01 de 2021, de Las buenas intenciones de Europa no bastan para eliminar la pobreza: <https://news.un.org/es/story/2021/01/1487302>
- United Nations. (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. Nueva York.
- United Nations. (2015). *The Millennium Development Goals Report*. United Nations, New York.
- Jacobsen, H., Landais, C., & Sogaard, J. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. Center for Economic Behavior & Inequality, Department of Economics University of Copenhagen.
- Meil, G. (2017). *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 131, 15-34.
- Moreno, A. (2005). Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(112), 131-163.
- OECD. (2016). Fertility Rates. Obtenido de OECD Family Database: http://www.oecd.org/els/family/SF_2_1_Fertility_rates.pdf
- Rostgaard, T. (2014). Family policies in Scandinavia. Friedrich Ebert Stiftung
- Universidad Complutense de Madrid. (2016). Encuesta sobre la conciliación de la vida familiar y laboral entre las parejas con hijos de la Comunidad de Madrid. Encuesta. Ministerio de Economía y Competitividad.
- United Nations Global Compact. (2019). *Making Global Goals Local Business*. Nueva York.
- United Nations Global Compact. (2019). *Making Global Goals Local Business: Responsible Business in the era of Sustainable Development Goals*. Nueva York.
- United Nations Global Compact. (2019). *Progress Report 2019*. Nueva York.
- Vargas, V. (2000). *El Balance de Beijing y el papel de las Naciones Unidas*. Control Ciudadano.
- World Economic Forum. (2019). *A Platform for Impact*. Geneva.
- World Economic Forum. (2021). *Who are we?* Recuperado el 10 de 2020, de How do we do our work?: <https://es.weforum.org/about/how-does-the-forum-do-its-work>

