

**MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN
GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL**

**OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE NÚMERO 8:
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

OBJECTIVO DE DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE NÚMERO 8: TRABALLO
DECENTE E CRECEMENTO ECONÓMICO

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL NUMBER 8: DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

TRABAJO FIN DE MÁSTER. CURSO 2019-2020
ESPECIALIDAD: RECURSOS HUMANOS

PADILLA PIÑEIRO, AIDA
DNI:

DIRECTORA: ANIDO MARTÍNEZ, CRISTINA

RESUMEN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de 17 objetivos impulsados por la ONU en el año 2015 con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas. El octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En este trabajo se profundizará en el octavo objetivo, realizando una descripción detallada del mismo y un análisis sobre las buenas prácticas empresariales a fin de estudiar los proyectos que están realizando las empresas españolas en la actualidad con relación a dicho objetivo.

Palabras clave

Objetivos Desarrollo Sostenible, crecimiento económico, trabajo decente, departamento de Recursos Humanos, buenas prácticas, empresas.

ABSTRACT

The Sustainable Development Goals are a set of 17 goals promoted by the UN in 2015, in order to eradicate poverty, protect the planet and ensure prosperity for all people. The eighth Sustainable Development Goal focuses on promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all. This work will delve into the eighth objective, making a detailed description of it and an analysis of good business practices in order to study the projects that Spanish companies are currently undertaking in relation to this objective.

Keywords

Sustainable Development Goals, economic growth, decent work, Human Resources department, good business practices, companies.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1	Introducción.....	5
2	Objetivos y metodología.....	6
3	Acuerdos internacionales de desarrollo.....	7
3.1	Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	8
3.2	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible	9
3.2.1	Descripción.....	11
3.2.2	Potencialidades y riesgos.....	15
4	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.....	17
4.1	Datos y cifras actuales	21
4.2	Contribución de las empresas	24
5	Proyectos empresariales	26
5.1	Análisis de buenas prácticas	27
5.2	Resultados del análisis de buenas prácticas.....	30
6	Conclusiones.....	37
7	Referencias bibliográficas	39
	Anexo 1: Plantillas de análisis de buenas prácticas.....	43

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	9
Ilustración 2: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
Ilustración 3: Resultados de los ODS para España en 2019.....	15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.....	19
Tabla 2: Tipo de buena práctica según el beneficiario de la misma.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: PIB per cápita, precios actuales (US \$).....	22
Gráfico 2: Tasa de crecimiento anual de la productividad en España.....	22
Gráfico 3: Tasa mundial de desempleo total (% de población activa)	23
Gráfico 4: ODS prioritarios para las pymes españolas.....	27
Gráfico 5: Tipo de empresas que realizan las buenas prácticas	31
Gráfico 6: Número de empresas de cada sector de actividad presente en las buenas prácticas	32
Gráfico 7: Otros ODS relacionados con las buenas prácticas	34
Gráfico 8: Metas del ODS 8 presentes en las buenas prácticas.....	35

1 INTRODUCCIÓN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de 17 objetivos impulsados por la ONU en septiembre del año 2015. Los líderes mundiales adoptaron estos objetivos con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible: la Agenda 2030. Cada objetivo está formado por diferentes metas, las cuales deben ser ejecutadas por el sector público, el sector privado y la sociedad en su conjunto. Únicamente trabajando en coordinación y cooperación se podrán tratar temas como el cambio climático, la desigualdad económica y social, la producción y el consumo sostenible, la paz o la justicia.

El objeto de estudio de este Trabajo Fin de Máster es el octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible, el cual se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Para poder profundizar en el objeto de estudio será necesario conocer los acuerdos internacionales de desarrollo predecesores, es decir, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000-2015). De esta forma se podrá entender los antecedentes y el contexto en el que nacieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible para, posteriormente, describir los 17 objetivos, sus potencialidades y sus riesgos. Tras asentar estas bases, se prestará atención al octavo objetivo centrado en el trabajo decente y el crecimiento económico, presentando algunos datos y cifras actuales y comentando la contribución de las empresas a dicho objetivo. Por último, a fin de estudiar los proyectos que están realizando las empresas españolas en la actualidad con relación a dicho objetivo, se realizará un análisis de buenas prácticas empresariales. En este análisis solo participarán buenas prácticas que dependan del departamento de Recursos Humanos de las empresas, presentando las posibilidades actuales con las que cuentan los gestores de este departamento para contribuir al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, y relacionando directamente esta última parte del trabajo con el Máster de Gestión y Dirección Laboral.

Este Trabajo Fin de Máster se justifica con la necesidad actual de aumentar la resiliencia, debido al momento actual de emergencia sanitaria, económica, social y climática que golpea 2020, y comprender que la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible presenta grandes beneficios y oportunidades a las organizaciones que los incorporan.

2 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Tras realizar una introducción en la materia, es necesario destacar el objetivo principal y los objetivos secundarios de dicho Trabajo Fin de Máster. El objetivo principal de este estudio es analizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 e identificar las buenas prácticas empresariales españolas con relación al mismo.

Para poder alcanzar el objetivo principal se han desarrollado algunos objetivos secundarios de los que se destacan los siguientes:

- Conocer el origen y finalidad de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Desarrollar brevemente los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Realizar una plantilla de análisis de buenas prácticas empresariales relacionadas con el ODS 8
- Aplicar la plantilla de buenas prácticas a diferentes empresas españolas para conocer las acciones que se están desarrollando en la actualidad con relación al ODS 8 y al departamento de Recursos Humanos

Tras definir el objetivo principal y los objetivos secundarios, es necesario determinar la metodología que se ha llevado a cabo para la realización del Trabajo Fin de Máster. En una primera fase, para cumplir con el objetivo de analizar el ODS 8 y cumplir con los objetivos secundarios de conocer el origen y finalidad de los ODS y desarrollar los 17 objetivos, se ha realizado una revisión bibliográfica de diversas fuentes secundarias como son artículos de revistas, libros, capítulos de libros, artículos de periódicos, informes y documentos institucionales.

En una segunda fase, para cumplir con el objetivo de identificar las buenas prácticas empresariales españolas con relación al ODS 8, se ha elaborado una plantilla de análisis de buenas prácticas. Se ha utilizado como base para la elaboración de dicha plantilla un modelo de buenas prácticas ofrecido por la Organización de las Naciones Unidas (FAO, 2015). Esta ficha se ha modificado en diferentes apartados incluyendo otros nuevos o modificando su estructura, gracias a otros modelos de ficha existentes en documentos del Ayuntamiento de Madrid (Foro Empresas por Madrid, 2011) y a la ficha para recogida de buenas prácticas de la implementación y medición de ODS en el entorno empresarial (DIRSE, 2019).

De esta forma se han incorporado nuevos apartados a la ficha base como, por ejemplo, un apartado para mencionar los departamentos de la empresa involucrados u otro apartado donde se especifican los ODS que engloba. Por último, por iniciativa propia se ha desarrollado un apartado relativo a las metas del ODS 8 en las que participa la empresa con esa buena práctica, de tal forma que queda mejor identificada. La explicación detallada de las diferentes secciones que conforman esta ficha se encontrará en el punto 5.1. *El análisis de este mismo trabajo.*

3 ACUERDOS INTERNACIONALES DE DESARROLLO

El 25 de septiembre de 2015 los jefes de Estado y de Gobierno firmaron la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (Agenda 2030), un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas de carácter integrado e indivisible (ONU, 2015). Gracias a la Agenda 2030 se ponen en marcha un conjunto de objetivos y metas universales, con un elevado alcance y centrados en las personas (ONU, 2019). El objetivo principal de esta medida es luchar contra la pobreza extrema, integrando tres escenarios fundamentales para el desarrollo sostenible: el económico, el social y el ambiental. (Gómez Gil, 2017).

Hasta el inicio del siglo XXI, los acuerdos sobre desarrollo internacional habían sido débiles y dispersos, por lo que el contexto actual demandaba unos objetivos comunes de progreso integrados, legitimados y ambiciosos (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017). De esta forma nacen los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), aprobados en septiembre del año 2000, convirtiéndose en los primeros de carácter global que pretendían combatir el hambre, la pobreza o alcanzar la educación básica universal, entre otros. Sin embargo, el incumplimiento de la mayoría de los ODM, junto con la necesidad de ampliar la tradicional visión del desarrollo hacia un enfoque sostenible, ha resultado en la constitución de la Agenda 2030 y de sus 17 ODS, la más amplia y compleja agenda jamás desarrollada (Gómez Gil, 2017).

Tanto en los ODM como en los ODS, el crecimiento es un elemento fundamental ya que sin él no será posible erradicar la pobreza y generar bienestar. El crecimiento es imprescindible para potenciar los recursos tecnológicos, culturales y económicos

necesarios para alcanzar una gestión sostenible del planeta (Meira Cartea, 2015). Además, en la Agenda 2030 se especifica que sin erradicar la pobreza no será posible lograr el desarrollo sostenible de forma equilibrada e integrada (ONU, 2019).

Los 17 ODS y sus 169 metas son el resultado de dos años de un continuo proceso de consultas públicas y diálogo con diferentes actores sociales, consiguiendo un carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal. Cada país decide en su territorio la forma de incorporar la Agenda 2030 a sus políticas, es decir, permite a cada Estado trabajar bajo su propia realidad, capacidad y necesidad (ONU, 2019).

3.1 Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Los ODM se gestaron en los años noventa, como respuesta política y social al contexto existente de globalización y postguerra fría, siendo resultado de un amplio proceso de acción política que involucró a Estados, organizaciones internacionales y ONG a través de las numerosas cumbres y contracumbres desarrolladas en estos años (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017). En 1996, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), propuso siete objetivos en favor del desarrollo, siguiendo los acuerdos firmados en cumbres anteriores (Meira Cartea, 2015).

Como resultado de todo ello, en septiembre del año 2000 se celebra la Cumbre del Milenio en Nueva York, donde se determinan los puntos clave a seguir para desarrollar una agenda del desarrollo basada en los objetivos de la OCDE. Esta propuesta se materializó en la Declaración del Milenio que, como se puede observar en la ilustración 1, se compone de ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio para el periodo 2000-2015. Los puntos clave de este acuerdo se basaron en el diálogo sobre desarrollo entre los principales protagonistas económicos del mundo con el fin de erradicar la pobreza extrema, aportando los recursos necesarios por parte de los países ricos y las instituciones financieras del sistema de la ONU para la consecución de los ocho ODM (Meira Cartea, 2015).

Ilustración 1: Los Objetivos de Desarrollo del Milenio



Fuente: Organización de las Naciones Unidas

Los ODM han significado el mayor avance para combatir la pobreza mundial, impulsando numerosos avances en materia de salud y educación, del mismo modo que facilitaron la incorporación de planes de trabajo claros, precisos y cuantificables (Gómez Gil, 2017). En el año 2010 se había cumplido la principal meta de los ODM, la reducción a la mitad de la tasa de pobreza extrema existente en 1990, así como mejoras en la mortalidad y la escolarización infantil (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017).

Sin embargo, existen numerosas voces críticas con los ODM. Algunos autores sostienen que dichos objetivos fueron creados para legitimar y reforzar la expansión del modelo económico-social dominante y los principios del capitalismo financiero globalizado (Lapeyre et al., 2015). Estas críticas coinciden que los ODM ayudan a luchar contra la pobreza, pero a su vez, difuminan las desigualdades sociales y ambientales producidos por la concentración de la riqueza (Meira Cartea, 2015). Por otra parte, cabe desatacar la cantidad de incumplimientos que se realizaron, especialmente en materia de precariedad laboral, mortalidad materna, infraviviendas y emisiones de dióxido de carbono (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017).

3.2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En septiembre de 2015, con la firma de la Agenda 2030, se aprueban también los ODS. Estos objetivos se configuran aprovechando los logros alcanzados por los ODM y

aprendiendo de sus debilidades, de tal forma que los ODS multiplican de forma extraordinaria la estructura de sus predecesores. Si los ODM estaban formados por 8 objetivos, desarrollados en 18 metas y medidos a través de 48 indicadores; los ODS alcanzan los 17 objetivos, desarrollados en 169 metas y medidos a través de 230 indicadores verificables (Gómez Gil, 2017).

Como apuntan los autores Sanahuja & Tezanos Vázquez (2017), el contexto en el que nacen los ODS es muy diferente al que vio nacer a sus predecesores. La globalización ha cambiado la distribución del poder y la riqueza en el mundo a través de un doble proceso. Por una parte, el poder se distribuye entre los diferentes Estados gracias al ascenso de los países emergentes, de tal forma que se presenta un sistema internacional multipolar con numerosos actores determinantes frente al anterior sistema bipolar existente en la Guerra Fría. Por otra parte, se presenta un escenario con difusión del poder hacia actores no estatales, como los mercados, donde antes no existía control público efectivo. Además, tras la crisis económica iniciada en el año 2008, se percibe al “Norte” como responsable de los problemas globales y no tanto como fuente de soluciones. Este contexto presenta para el “Norte” un gran desafío a su poder, riqueza y legitimidad, trastocando la tradicional visión vertical de “Norte-Sur” y de las políticas de cooperación entre donantes y receptores.

Por esta razón, los mismos autores, destacan que la agenda de desarrollo mundial ha tenido que adaptarse, dejando de ser una cuestión relacionada con las políticas de ayuda y la diferenciación “Norte-Sur”, para convertirse en una agenda universal que afecte a las políticas tanto en los países desarrollados como en los emergentes. En resumen, una agenda de cohesión social, de lucha contra la desigualdad y con la sostenibilidad medioambiental como punto clave para todas las sociedades, aún teniendo la supresión de la pobreza extrema como una prioridad.

Ante este contexto, siguiendo con los estudios de Sanahuja (2015), el encargado de dirigir el proceso de consultas y diálogo, más horizontal e inclusivo que los anteriores, ha sido Naciones Unidas. Este proceso se inició en 2010, donde han participado los organismos de la ONU, los Estados miembros, diferentes actores de la sociedad civil, el sector empresarial privado y la opinión pública, hasta culminar en 2014 con una propuesta de objetivos y metas detalladas.

Un momento clave en el proceso iniciado en 2010 fue la Cumbre de Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible de Río+20, celebrada en junio de 2012. En ella se elaboró el documento que fijaba los principios y procedimientos a seguir para la elaboración de los ODS. Entre ellos se puede destacar la necesidad de coordinación entre la agenda ambiental y la de desarrollo económico y social, la cual hasta el momento se elaboraban de forma diferenciada. Además, en esta cumbre se aprobó la creación del “Open Working Group”, un grupo de trabajo abierto sobre el desarrollo sostenible, lugar para el diálogo y discusión de las diferentes propuestas de ODS (Sanahuja, 2015).

La firma de los ODS ha sido un hito para el desarrollo mundial, sin embargo, el término desarrollo sostenible no ha alcanzado aún la condición de principio estructural. En palabras del autor Díaz Barrado (2016): “Los diversos instrumentos internacionales que confirman la aceptación universal del desarrollo sostenible son, asimismo, la base para que se asiente, definitivamente, como principio fundamental” (p. 31). Es decir, que el desarrollo de los ODS y su buena ejecución contribuirán a la definición de desarrollo sostenible como principio estructural en todas las tomas de decisiones a nivel global.

En conclusión, los ODS demandan una gestión del conocimiento actualizada con nuevas políticas transnacionales en materia económica, social y ambiental. Ello se debe a que mantener el sistema socioeconómico capitalista actual es inviable con los recursos limitados del planeta (Collado Ruano, 2016).

3.2.1 Descripción

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que define los 17 objetivos y las 169 metas que conforman los ODS, se integran los tres escenarios imprescindibles para dicho desarrollo: el económico, el social y el ambiental. Como se puede observar en la ilustración 2, los 17 objetivos priorizan cuestiones como la lucha contra la pobreza y el hambre, la eliminación de modelos de consumo y gestión de recursos insostenibles, la defensa de los derechos humanos y la igualdad de género, siempre fomentando la reducción de la desigualdad dentro de cada Estado, así como entre los diferentes países (Gómez Gil, 2017).

Ilustración 2: Los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Organización de las Naciones Unidas

A continuación, siguiendo con el documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015 (Asamblea General ONU, 2015), se comentarán brevemente los diferentes ODS, salvo el número ocho, el cual se desarrollará con mayor profundidad en el apartado 4 de este trabajo.

El primer objetivo se centra en poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. Para 2030, entre otras cosas, se pretende erradicar la pobreza extrema y reducir a la mitad la proporción de personas que viven en la pobreza en todas sus dimensiones. Además, se deberá garantizar que todos los ciudadanos tengan el mismo derecho de acceso a los recursos económicos, así como a los recursos básicos.

El segundo ODS se basa en poner fin al hambre, asegurando el acceso a una alimentación sana, nutritiva y suficiente, es decir, logrando la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición. Por otra parte, destaca la promoción de la agricultura sostenible, así como duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores en pequeña escala, entre otras cosas a través del acceso seguro e igualitario a los recursos de producción, insumos y tierras. En relación con ello se presenta el tercer objetivo: garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos. Esto se traduce en reducir la tasa mundial de mortalidad materna, poner fin a epidemias como el SIDA o la tuberculosis, o reducir el número de muertes por accidentes de tráfico.

Los ODS garantizan una educación inclusiva, equitativa y de calidad, además de promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida en su cuarto objetivo. Estas metas de cobertura se extienden a la educación infantil, secundaria, y formación profesional, con nuevas metas de calidad y resultados de aprendizaje.

En relación con la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas, a través del ODS 5, pretende acabar con todas las formas de discriminación y de violencia contra la mujer, incluyendo la trata y la explotación sexual, y con prácticas dañinas como la mutilación genital y el matrimonio forzado.

En materia de agua potable y saneamiento, el objetivo número 6 pretende alcanzar el acceso universal y equitativo al agua potable, el saneamiento para todos, atendiendo a las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, y su gestión sostenible, es decir, la mejora de la eficiencia en el uso y la calidad del agua potable. En cuanto a la energía, el ODS 7 reclama acceso universal a servicios fiables, asequibles y modernos, con mayores cuotas de energía renovable y mejoras de eficiencia.

El noveno objetivo se centra en promover la construcción de infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, además de promover una industrialización inclusiva y sostenible, siempre fomentando la investigación científica y la innovación.

Para luchar contra la desigualdad en y entre los países, el objetivo 10 pretende hacer frente a factores de desigualdad “horizontal” como la raza, el género, la edad o cualquier otra condición social. De esta forma se fomentará la supresión de leyes discriminatorias, la adopción de medidas de protección social y una mejor regulación de los mercados financieros, entre otros. En cuanto al desarrollo local, el objetivo 11 se centra en lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Algunas de las metas para conseguirlo son el acceso universal a servicios básicos, transporte público y vivienda segura.

El ODS 12 pretende garantizar modelos de consumo y producción sostenibles, con una buena gestión de los recursos naturales y los productos químicos, reduciendo la generación de basura y la comida desperdiciada.

Entrando de lleno en el escenario ambiental, el ODS 13 se centra en adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, especialmente cumpliendo metas de reducción de emisiones y acordando mecanismos de financiación. Relacionado con este objetivo encontramos el objetivo 14 “Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible” y el objetivo 15 “Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica”.

En el objetivo 16 se desarrollan cuestiones sobre la paz mundial, la seguridad y la buena gobernabilidad de los países. Este objetivo abarca dos cuestiones, por un lado, la reducción de la violencia en todas sus formas y, por otro, la promoción de Estados de derecho, con acceso igualitario a la justicia y transparencia como arma contra la corrupción.

Por último, la fortaleza de los medios de ejecución y la revitalización de la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible se contempla en el ODS 17. En este objetivo se desarrollan metas de especial relevancia relacionadas con la financiación, la tecnología, la creación de capacidad, el comercio y cuestiones sistemáticas como la coherencia normativa e institucional, las alianzas entre múltiples interesados y la supervisión y rendición de cuentas.

Los resultados de España evolucionan de forma positiva en el cumplimiento de los 17 ODS, situándose en el puesto 21 de la lista de 162 países que han presentado la evaluación de cumplimiento en el año 2019 (González, 2019). Como se puede observar en la ilustración 3, España aún no ha logrado alcanzar ninguno de los objetivos, aunque si se encuentra en buen camino. Sin embargo, deberá mejorar la contaminación, los altos niveles de emisiones de CO₂ y las amenazas a la biodiversidad. Además, el uso sostenible de la tierra (ODS 2) requiere acciones importantes en España.

Ilustración 3: Resultados de los ODS para España en 2019



Fuente: Sustainable Development Report (Sachs et al ,2019)

3.2.2 Potencialidades y riesgos

La creación de la Agenda 2030 como marco de las políticas para el desarrollo sostenible a nivel internacional presenta numerosas potencialidades y funcionalidades, pero también existen numerosas voces críticas que destacan algunos de sus riesgos.

Para comenzar, prestando atención a los aspectos positivos o potencialidades de los ODS, podemos destacar siete cuestiones relevantes (Tezanos, 2011). La primera de ellas es su carácter multidimensional, pasando de una visión únicamente “economicista” a otra más amplia de “desarrollo humano”. La segunda potencialidad es su función de dotar de contenido práctico al “derecho al desarrollo”, expuesto en la Declaración sobre Derecho al Desarrollo de 1986, donde se expone la obligación de la comunidad internacional de garantizar la dignidad humana y la sostenibilidad de su existencia. Otro de los grandes puntos fuertes de la Agenda 2030 es la convergencia de dos cuestiones fundamentales: el desarrollo humano (legado de los ODM) y el desarrollo sostenible (heredado de las Cumbres de la Tierra), evitando la fragmentación de objetivos y, por tanto, permitiendo la concentración de esfuerzos. Continuando con las potencialidades, los ODS forman una política de desarrollo consensuada entre los diferentes actores, tanto a nivel nacional como internacional, lo que permite que cada país desarrolle las mejores políticas dependiendo de sus necesidades al mismo tiempo que existe una coordinación y coherencia internacional. Por otro lado, la universalidad de los objetivos exige su cumplimiento tanto en los países en desarrollo como en los más ricos, lo que destrona la tradicional visión de cooperación Norte-Sur. Además, la universalidad afecta a todos los objetivos, es decir, los países se comprometen a realizar los 17 objetivos y las 169 metas en su conjunto, no pueden seleccionar únicamente aquellas que les convengan (Futuro en Común, 2016). Otra de las

potencialidades de los ODS es su carácter solidario, el cual permite afianzar una conciencia de cooperación y solidaridad ciudadana global. Por último, los ODS pueden contribuir a mejorar la provisión de “bienes públicos globales” en cuestiones importantes como salud, educación, seguridad o medioambiente.

Además, la Agenda 2030 se ha elaborado gracias a un elaborado proceso de deliberación pública, participación y consulta, lo que le proporciona especial importancia en términos de su legitimidad y eficacia (Sanahuja, 2015).

Como se mencionó anteriormente, los ODS no solo presentan potencialidades, sino que también conllevan diferentes riesgos y críticas. La Agenda 2030 se presenta como la más ambiciosa, novedosa y amplía hasta la fecha, aunque es necesario destacar que gran cantidad de sus objetivos y metas son originarios de acuerdos, cumbres y conferencias internacionales fijadas hace años e incumplidos de forma sistemática (Gómez Gil, 2017).

Desde el inicio de la concepción de los ODS se han localizado cuatro grandes problemas: la disponibilidad de datos, su calidad, la omisión en datos muy relevantes y las diferencias de datos existentes entre las fuentes nacionales e internacionales. Estas limitaciones técnicas para el diseño de la Agenda 2030 acarrearán grandes peligros como la validez, efectividad y alcance de su logro (Gómez Gil, 2017).

Continuando con los estudios de Sergio Tezanos (2011) algunos de los principales riesgos se centran en la sujeción a la causalidad, ya que su efectividad e idoneidad depende de los devenires de la sociedad, y el enfoque reduccionista de los ODS, ya que deben concentrar de forma simple una realidad extremadamente compleja como es el desarrollo humano sostenible. Por otra parte, la Agenda 2030 impone los mismos objetivos para países con características diferentes, por lo que la idoneidad de los ODS dependerá del objetivo en cuestión y del nivel de desarrollo de cada país. Ello implica que algunas metas son totalmente inalcanzables para diversos países en el plazo acordado mientras que otras son muy poco ambiciosas para los países más ricos. Otro de los riesgos recae en la ampliación del número de objetivos y metas con respecto a los ODM, lo cual aumenta los costes de transacción ya que se multiplican los costos de ejecución y vigilancia, por ejemplo. Además, se presentan grandes dificultades para medir las 169 metas, lo que conllevará una difícil evaluación y seguimiento de las mismas. Según estimaciones del Post-2015

Consensus, la inversión necesaria para evaluar las 169 metas superará los 254.000 millones de dólares (Jerven, 2014), todo ello en un contexto donde no existe un sistema de incentivos adecuado para su financiación, en palabras de Sanahuja & Tezanos Vázquez (2017): “No es coherente establecer metas globales de desarrollo sin un sistema de incentivos adecuado para movilizar recursos públicos y privados adicionales, y sin compromisos vinculantes de financiación con un reparto justo de la carga financiera” (p. 550).

Por otra parte, existe el riesgo de anteponer los indicadores de desarrollo cuantitativos frente a los cualitativos, debido a su mayor dificultad de valoración, de tal forma que tanto los procesos como los resultados obtenidos pueden contar con cierto sesgo. Continuando con los resultados, únicamente será posible juzgar el cómputo de la comunidad internacional, lo que delimita los mecanismos de evaluación y rendición de cuentas individuales para cada país (Sanahuja & Tezanos Vázquez, 2017).

Como conclusión, la Agenda 2030 y sus ODS suponen un gran avance como pacto global para el desarrollo sostenible de la humanidad, con numerosas potencialidades y beneficios, pero también diversos riesgos que, una vez identificados, deben ser corregidos o minimizados.

4 ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Tras estudiar el origen y el contexto de la Agenda 2030, así como sus puntos fuertes y débiles, y desarrollar brevemente los 17 ODS, en este apartado se analizará en profundidad el octavo objetivo, centrado en “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, el cual está compuesto por 10 metas (Asamblea General ONU, 2015).

Según datos ofrecidos por la Red Española Pacto Mundial (2019), en el año 2018 un 8% de los trabajadores mundiales y sus familias viven en la pobreza. Además, cerca de 24,9 millones de personas trabajan bajo amenaza o coacción, es decir, trabajan forzosamente. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que 2.000 millones de personas cuentan con un trabajo informal, donde no poseen unos ingresos dignos, ni

protección social ni, en muchos casos, con condiciones de trabajo decentes. A la vista de estos datos es posible afirmar que, a nivel mundial en la actualidad, el trabajo no es garantía de una vida digna.

El fin del ODS 8 es el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, de modo que, sin dañar al medioambiente, favorezca a todas las personas por igual. Para conseguirlo únicamente se puede fomentar el trabajo decente, especialmente para grupos sociales marginados en el mercado laboral como son, por ejemplo, las mujeres y los jóvenes, además de eliminar el trabajo forzoso e infantil. Este camino se debe recorrer de la mano del emprendimiento y de la innovación tecnológica, con el último objetivo de facilitar a las personas abandonar la pobreza, eliminando las desigualdades, incrementando el bienestar de la sociedad y generando pleno empleo de calidad (Red Española Pacto Mundial, 2019).

El trabajo decente es un concepto ético-jurídico, donde convergen los fundamentos de la OIT: la promoción del empleo, la protección de los derechos en el trabajo, la extensión de la protección social y el fomento del diálogo social, así como el respeto de la igualdad de oportunidades y trato. El trabajo decente ha sido una respuesta de la OIT ante la globalización y la crisis económica, respaldada por la ONU desde 2015 como uno de los ODS. Este concepto puede aplicarse tanto a los países en vías de desarrollo como a los avanzados, ya que en estos últimos todavía falta un largo camino para conseguir una justicia social completa (Gil, 2020).

El trabajo decente se encuentra totalmente relacionado con el desarrollo sostenible debido a su adecuación para combatir la pobreza, a la creación de oportunidades por igual para toda la población y su vínculo con la seguridad social. De esta forma, se intenta eliminar toda forma de discriminación y sus consecuencias negativas para la inclusión, equidad y democracia (Sánchez Ferrer, 2014).

Para la consecución del ODS 8 y la creación de empleo decente, el sector privado juega un papel crucial ya que es el actor principal para el crecimiento económico y la creación de trabajo. Por ello, las empresas deben asumir su responsabilidad en términos de condiciones dignas de trabajo, derechos laborales e incrementos de la productividad a través de la innovación, la tecnología y el emprendimiento (Red Española Pacto Mundial, 2019).

A continuación, se comentarán las 10 metas por las que está formado el ODS 8. Como se puede observar en la tabla 1, las metas 1 y 2 hacen referencia al crecimiento económico per cápita y a la productividad económica, respectivamente. La tercera y la quinta metas se centran en fomentar el pleno empleo decente para toda la población, el emprendimiento y la innovación, con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La meta 4 se focaliza en el consumo eficiente de recursos, desvinculando el crecimiento económico de la destrucción del medioambiente. La sexta meta se centra en la necesidad de reducir el número de “ninis”, es decir, jóvenes que ni estudian ni trabajan. Las metas 7 y 8 hacen referencia a los derechos laborales y a la seguridad en el puesto de trabajo, así como destacan erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y el trabajo infantil. La novena meta se encuentra en relación con el turismo sostenible y la necesidad de promover iniciativas en el ámbito local. Por último, la meta 10 se centra en las instituciones financieras nacionales, fortaleciendo su capacidad para ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

Para cumplir de forma satisfactoria las 10 metas que conforman el ODS 8 se presentan dos indicaciones, las cuales se pueden observar al final de la tabla 1. La primera hace referencia a aumentar las ayudas para el comercio en los países en desarrollo. En el caso de la segunda, ésta propone desarrollar una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes, así como aplicar el Pacto Mundial para el Empleo desarrollado por la OIT para el año 2020. La consecución de dichas indicaciones permitirá completar las 10 metas de forma más eficiente.

Tabla 1: Metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8

1	Mantener el crecimiento económico <i>per capita</i> de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados
2	Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandó la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra
3	Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros

4	Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados
5	Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
6	Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
7	Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas,
8	Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
9	Para 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
10	Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos
Para ello se deberá:	
a	Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso en el contexto del Marco Integrado Mejorado de Asistencia Técnica Relacionada con el Comercio para los Países Menos Adelantados
b	Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de la Agenda 2030

La consecución de las metas incluidas en el ODS 8 soporta diferentes retos, los cuales pueden agruparse en cuatro dimensiones. En primer lugar, se presenta el escenario económico, donde los principales retos se basan en la creación de políticas generadoras de empleos sostenibles. La segunda dimensión, la medioambiental, presenta retos focalizados en el uso sostenible, eficiente y eficaz de los recursos. Por otra parte, se presenta el ámbito institucional, donde los retos se localizan en la construcción de un diálogo continuo entre los actores implicados con el fin de crear acuerdos acerca de prácticas responsables y un modelo productivo sostenible. Por último, se presentan los retos del escenario organizacional, centrados en incluir el principio de sostenibilidad como una cuestión

imprescindible en la toma de todo tipo de decisiones (García Miranda, López Martínez, & Monteagudo Quintanilla, 2019).

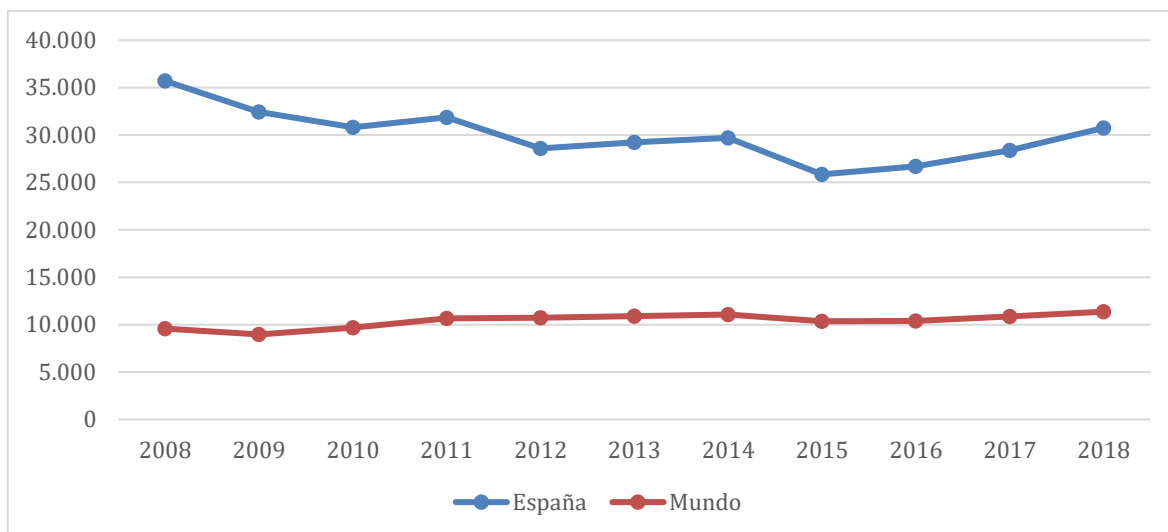
En la actualidad, el estallido de la crisis sanitaria mundial del virus COVID-19 es un nuevo desafío que, a su vez, intensifica los anteriormente mencionados retos. Las consecuencias económicas y financieras que pueden resultar de esta crisis van a ralentizar el crecimiento económico mundial en 2020, debido a la reducción en la producción y el consumo, lo que a su vez produce fuertes caídas en las bolsas y mercados de valores del mundo. Por esta razón, el ODS 8 debe considerarse imprescindible en el futuro como base para la reconstrucción de los pilares económicos y laborales, favoreciendo políticas económicas y sociales que permitan apoyar el crecimiento inclusivo, las oportunidades de empleo decente y promuevan ambientes de trabajo seguros (Gontero, 2019).

4.1 Datos y cifras actuales

En este apartado se mostrarán diferentes datos que presentan relación con el desarrollo del ODS 8: trabajo decente y crecimiento económico. Se observará la evolución del Producto Interior Bruto, el desempleo o la desigualdad de género, entre otros, tanto a nivel nacional como internacional.

En primer lugar, se prestará atención al crecimiento económico. Como muestra el gráfico 1, el PIB per cápita, instrumento para medir el nivel medio de vida, aumentó de forma continuada desde 2015 en todo el mundo, tal y como pide la primera meta del ODS 8. En este mismo gráfico se muestra como en España se produjo un fuerte descenso del PIB per cápita a raíz de la crisis económica y como, tras el año 2015, se ha ido recuperando (Fondo Monetario Internacional, 2019).

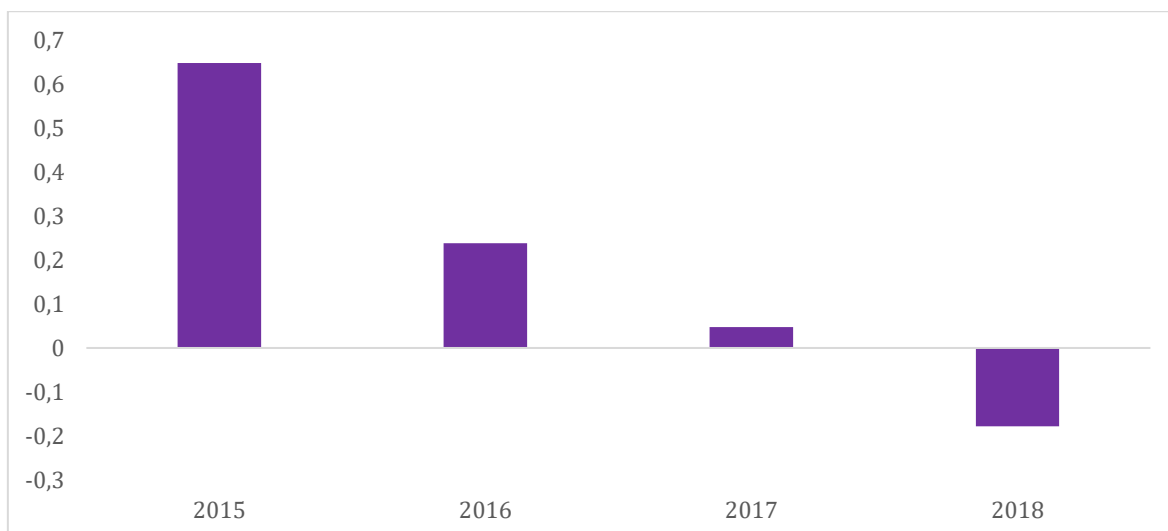
Gráfico 1: PIB per cápita, precios actuales (US \$)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del FMI (2019)

La meta 2 del ODS 8 se centra en elevar la productividad mundial a través de la tecnología y la innovación. En el año 2018 la productividad mundial aumentó un 2,1%, siendo el mayor crecimiento anual desde el año 2010 (Red Española Pacto Mundial, 2019). Por el contrario, como se puede observar en el gráfico 2, la tasa de crecimiento anual de la productividad en España no para de descender, obteniendo valores de -0,18% en 2018 (INE, 2020).

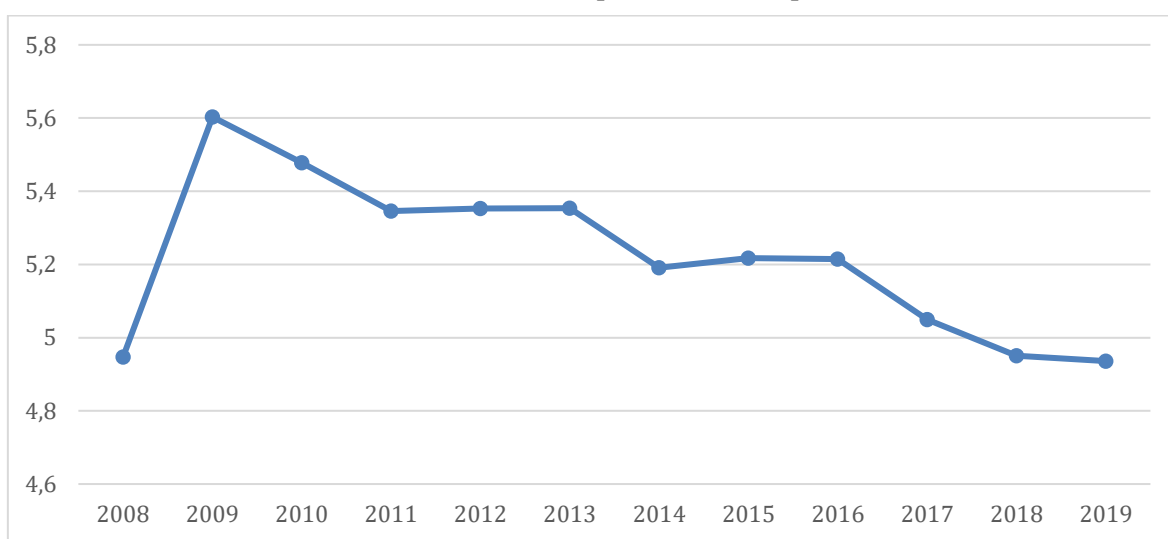
Gráfico 2: Tasa de crecimiento anual de la productividad en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2020)

Centrándose en la meta 5, ésta persigue lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres. En relación con ello hay que comentar la tasa de desempleo total a nivel mundial. Como se puede observar en el gráfico 2, el desempleo se ha recuperado en los últimos años consiguiendo en 2019 una cifra del 4,93%, igualando el nivel anterior a la crisis económica de 2008. En España, según los datos ofrecidos por el Banco Mundial (2020), la tasa de desempleo total se ha reducido de forma significativa, pasando del 26,09% en 2013 al 14,7% en 2019, el nivel más bajo desde que se inició la crisis económica de 2008.

Gráfico 3: Tasa mundial de desempleo total (% de población activa)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Banco Mundial (2020)

Sin embargo, aún existen grandes desigualdades entre diferentes regiones y grupos sociales. Éste es el caso de los jóvenes que, según datos de la Red Española de Pacto Mundial (2019), presentan una tasa mundial de desempleo juvenil del 12% en 2018, en comparación con el 4% entre los adultos. Mientras que, en España, la tasa de desempleo de los jóvenes españoles se sitúa en la escandalosa cifra del 33,2%.

Continuando con la meta 5, ésta también se centra en la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, especialmente centrado en las mujeres y en las personas con discapacidad. Si se presta atención a la brecha salarial, según informa ABC (2019) el sueldo medio masculino en España en 2018 fue un 26,5% superior al femenino, lo que se traduce en una diferencia de 5.434,80€ al año. Por otra parte, según datos del INE (2020),

el ingreso medio por hora de personas con discapacidad en España en 2017 fue de 12,90€, frente a los 15,20€ de personas sin discapacidad.

En relación con la meta 6 del ODS 8, según el Informe sobre España elaborado por la Comisión Europea (2019), el porcentaje de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación, es decir, los “ninis”, sigue descendiendo gradualmente hasta el 13,3% en 2017.

Por otra parte, la meta 7 del ODS 8 se centra en poner fin a las formas de esclavitud moderna, donde en la actualidad en el mundo hay 5,4 víctimas de esta esclavitud por cada 1.000 personas. Además, el 25% de las víctimas de esclavitud moderna son niños o niñas (Red Española Pacto Mundial, 2019).

Por último, la meta 9, la cual promueve el turismo sostenible, es muy importante para España ya que el sector turístico representa sobre el 11% del PIB nacional. Centrándose en la proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo, ésta continúa creciendo año a año, representando en España en el año 2018 el 13,48% (INE, 2020).

4.2 Contribución de las empresas

Todas las empresas, nacionales e internacionales, están capacitadas para contribuir a la consecución del ODS 8 y de sus 10 metas. Para ello, según informa la Red Española de Pacto Mundial (2019), las compañías pueden realizar diferentes acciones tanto en el ámbito interno de la empresa como en su entorno.

En primer lugar, se comentan algunas de las acciones que las empresas pueden llevar a cabo en el ámbito interno para contribuir al ODS 8. Una de las más importantes es garantizar unas condiciones laborales dignas y una cultura de derechos humanos en la empresa para todos sus empleados y los de su cadena de valor, con el fin de fomentar el derecho a un trabajo decente. Además, se debe garantizar la no discriminación en la contratación, remuneración y promoción, proporcionando a las mujeres, los jóvenes y demás grupos desfavorecidos la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria. Otra acción es la implantación de políticas adecuadas para la selección de proveedores, de tal forma que se investigue ante cuestiones de esclavitud moderna y

trabajo infantil. Prestando atención a la salud y seguridad en el trabajo, es necesario contar con un sistema de prevención de estas características en la empresa, así como exigírselo a todos los proveedores, con el fin de reducir los accidentes y enfermedades laborales a lo largo de toda la cadena de valor. Otra acción importante para cumplir con las metas del ODS 8 es la utilización responsable y eficiente de los recursos naturales de forma que el aporte al crecimiento económico de la empresa se realice de forma sostenible. Por último, otro punto importante es el cumplimiento de las leyes y las legislaciones tributarias en los países de operación para fomentar su crecimiento económico, así como el fomento de la economía y cultura local apoyando a diferentes empresas locales.

En segundo lugar, se presentan diferentes acciones que las empresas pueden llevar a cabo en ámbito externo. Una gran acción es la creación de alianzas público-privadas, con ONG o universidades, así como la de herramientas que fomenten la creación de trabajo decente, innovación, emprendimiento y, en resumen, ayuden a un crecimiento económico sostenible. En relación con lo anterior, se puede fomentar las actividades de I+D+i, gracias a la creación de concursos, premios o becas para jóvenes emprendedores o con ideas innovadoras. Por último, las empresas pueden abrir nuevos negocios o ampliar sus actividades a países en proceso de desarrollo, ofertando trabajo decente y centrados en el crecimiento sostenible como forma de ayudar al desarrollo sostenible de las comunidades locales.

Por otra parte, existen ciertos sectores estratégicos para la consecución de las metas del ODS 8 que es importante destacar. Entre ellos destaca la industria manufacturera, donde es posible establecer sistemas de salud y seguridad en el trabajo que afecten a toda la cadena de valor. Otro sector importante es el financiero y de seguros, capaces de ofrecer ayuda financiera a grupos desfavorecidos como mujeres o jóvenes emprendedores. Por último, es importante destacar el papel de la Administración Pública, donde la promoción de políticas enfocadas a garantizar un crecimiento económico sostenible es crucial (Cooperación Española, 2017).

Una vez que las empresas conocen la forma de aportar su granito de arena para la consecución del ODS 8, es importante conocer cómo pueden medir su aportación y comprobar los avances que van realizando. Para resolver esta cuestión se ha desarrollado la herramienta SDG Compass, desarrollado por Global Compact, WBCSD y Global

Reporting Initiative (2017), la cual ayuda a las empresas a identificar los ODS fundamentales según su actividad empresarial y ayuda a alinear todas las estrategias y acciones de la empresa con los ODS. La herramienta se divide en cinco pasos: entender los ODS, definir las prioridades, establecer objetivos, integrar los objetivos en la empresa y reportar y comunicar.

En cuanto a los indicadores que las empresas pueden utilizar para medir su aportación al ODS 8, la Red Española de Pacto Mundial (2019) ofrece diversos ejemplos:

- Número total de trabajadores con contratos indefinidos frente a los contratos temporales a toda la cadena de valor.
- Número total de empleados, así como tasas de nuevas incorporaciones, por grupos de edad, sexo y región.
- Promedio de las horas de trabajo por semana, incluyendo las horas extraordinarias.
- Número de acciones de formación y oportunidades laborales que la empresa oferta a la población local.
- Número de accidentes, incidentes y enfermedades laborales
- Número de operaciones y proveedores con riesgo de incidir en trabajo forzoso o infantil.

Gracias a estas herramientas e indicadores, el sector privado, imprescindible para la creación de trabajo decente y crecimiento económico, conoce de qué forma puede contribuir a la consecución del objetivo, así como medir sus aportaciones individuales y comprobar sus avances.

5 PROYECTOS EMPRESARIALES

España es el primer país en número de empresas adheridas a la consecución de los ODS, concretamente cuenta con 1.534 empresas. De ellas, el 60% son pymes, el 23% son grandes empresas y el 17% restante corresponde a instituciones educativas y sindicatos (Sánchez, 2019).

Por esta razón, las pymes son muy relevantes para los ODS ya que son fuente de creación de empleo, crecimiento económico y reducción de las desigualdades. Asimismo, estas

empresas son escenario de creatividad e innovación, además de contar con estructuras más flexibles que las grandes empresas, por lo que pueden adaptar sus procedimientos a los ODS y ser las abanderadas para conseguir el desarrollo sostenible.

Como se puede observar en la gráfica 4, el ODS 8 es el objetivo prioritario para las pymes españolas debido a su cercanía con la creación de empleo y el crecimiento económico. Son numerosas las medidas que pueden adoptar las pymes con relación a este objetivo y que también reporten beneficios claros para ellas. Por ejemplo, en relación con la meta 8, si la empresa implanta acciones que mejoren la salud y el bienestar de los trabajadores, aumentará la motivación y el compromiso de estos últimos, aumentando también su productividad. En conclusión, la implantación del ODS 8 por parte de las empresas reportara beneficios tanto para los trabajadores como para las compañías.

Gráfico 4: ODS prioritarios para las pymes españolas



Fuente: Red Española Pacto Mundial (2017)

5.1 Análisis de buenas prácticas

Como se ha mencionado anteriormente, España es el primer país en número de empresas adheridas a la consecución de los ODS, por lo que existe una gran cantidad de buenas prácticas empresariales con relación a ellos. Es muy interesante conocer las características de dichas prácticas para tener una idea de que acciones o proyectos están llevando a cabo las organizaciones españolas para cumplir con la Agenda 2030.

Por esta razón, se ha realizado un estudio de las buenas prácticas efectuadas por las empresas españolas en relación con el ODS 8. Para poder llevar a cabo este estudio se ha elaborado una plantilla de análisis de buenas prácticas empresariales, la cual permitirá extraer las conclusiones para comprender las características esenciales de las buenas prácticas empresariales que se están realizando en la actualidad en España.

A continuación, se presenta una explicación detallada de las diferentes secciones que conforman la ficha elaborada para el análisis de buenas prácticas empresariales. Concretamente, la ficha está dividida en tres apartados: datos de identificación, criterios de identificación de una buena práctica y descripción de la buena práctica. Por último, las fichas presentan un apartado de referencias con la bibliografía que fue necesaria para la realización de la misma.

El primer apartado de la ficha hace referencia a los datos de identificación e información más general de la buena práctica y de la empresa:

- Título de la buena práctica
- Nombre de la empresa
- Sector al que pertenece la empresa
- ODS que se encuentran en relación con la buena práctica
- Metas del ODS 8 que se encuentran en relación con la buena práctica
- Departamentos de la empresa involucrados en la realización e la buena práctica
- Fecha de la puesta en marcha de la buena práctica

El segundo apartado de la ficha se centra en los criterios para identificar una buena práctica:

- Efectiva y exitosa. Una buena práctica ha demostrado su eficacia para obtener un objetivo, ha sido adoptada con éxito y ha tenido un impacto positivo.
- Sostenible, desde el punto de vista ambiental, económico y social. Una buena práctica satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad para hacer frente a las necesidades futuras.
- Sensible a los asuntos de género. Una buena práctica no puede producir discriminación por razón de género.

- Técnicamente posible. Una buena práctica debe ser viable y fácil de aprender y de aplicar.
- Es el resultado de un proceso participativo. Una buena práctica debe generar un sentido de pertenencia de las decisiones y de las acciones.
- Replicable y adaptable. Una buena práctica debe ser adaptable a objetivos similares en diversas situaciones o contextos.
- Reduce los riesgos de desastres/crisis, si aplicable. Una buena práctica contribuye a la reducción de los riesgos de desastres/crisis para la resiliencia.

El tercer apartado ya se focaliza en la descripción de la buena práctica a través de las siguientes secciones:

- Objetivos planteados. Principal objetivo por lo que se lleva a cabo la acción, proyecto o práctica
- Ámbito geográfico. Territorio donde se ha utilizado la buena práctica
- Descripción. Pequeña exposición de en qué consiste la buena práctica
- Contexto. Circunstancias que rodean el nacimiento de la buena práctica por el que se entiende mejor su desarrollo
- Grupo de interés. Personas beneficiarias o grupo destinatario de la buena práctica
- Entidades asociadas o colaboradoras. Diferentes organizaciones que ayudan al desarrollo de la buena práctica
- Proceso. Explicación más profunda de la buena práctica: de sus etapas y sus componentes
- Costes económicos. Cuantía desembolsada por la empresa para realizar la buena práctica
- Resultados. Conocer el grado de cumplimiento del objetivo planteado y su impacto en los grupos de interés.

En cuanto a los criterios que se han utilizado para la selección de las empresas, se ha determinado que las empresas a estudiar deben cumplir tres criterios. Por una parte, las organizaciones deben ser españolas, aunque el ámbito geográfico de su buena acción se desarrolle fuera del territorio, con el fin de conocer las acciones que llevan a cabo las empresas españolas en relación a la Agenda 2030. Por otra parte, uno de los ODS involucrados en la buena práctica debe ser el ODS 8: trabajo decente y crecimiento

económico, ya que este Trabajo Fin de Máster se centra principalmente en ese objetivo. Por último, uno de los departamentos de la empresa involucrados en la buena práctica debe ser obligatoriamente el de Recursos Humanos. Se han seleccionado únicamente las acciones o proyectos que se encuentren en relación con el departamento de Recursos Humanos de las empresas, de tal forma que se presta atención a los beneficios que reporta la consecución del octavo objetivo en la gestión de personas. Además, gracias a la aplicación de este último criterio, el análisis de las buenas prácticas se encuentra perfectamente relacionado con el Máster de Gestión y Dirección Laboral causante de este Trabajo Fin de Máster.

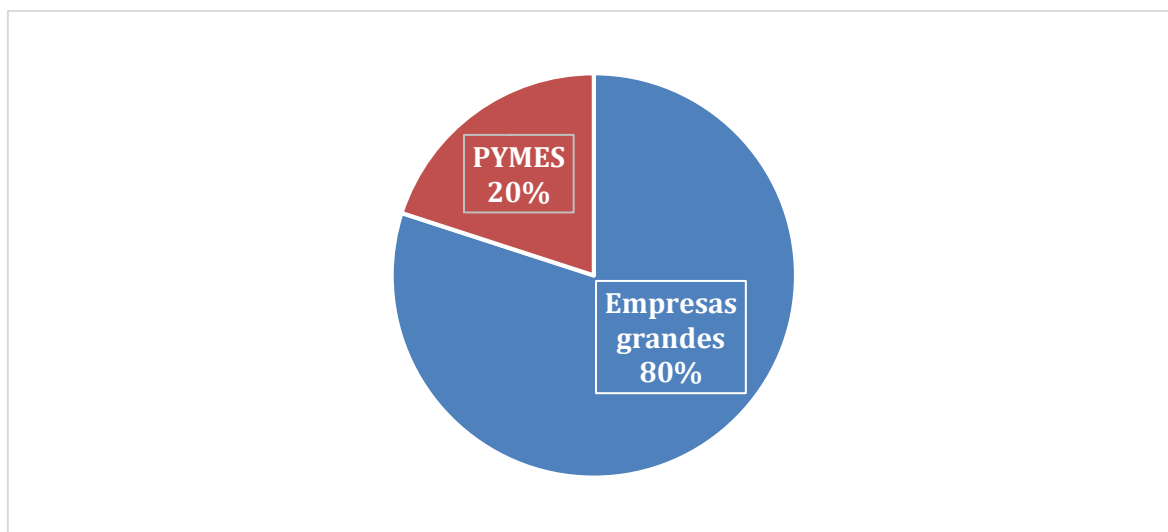
Por último, se presenta el proceso de obtención de información necesario para completar las fichas de análisis. Las buenas prácticas empresariales que se van a analizar se encuentran localizadas en la base de datos de buenas prácticas de la Red Española Pacto Mundial (2020). Una vez recuperados los datos, se utiliza el filtro del ODS 8 de tal forma que todas las buenas prácticas que se van a analizar estén relacionadas con dicho objetivo. Tras ello, se obtiene un total de 65 entradas, las cuales serán verificadas de forma manual para que cumplan los otros dos criterios: ser organizaciones españolas y encontrarse relacionadas con el departamento de Recursos Humanos en el proceso. Tras realizar este paso, se ha obtenido un número final de 25 buenas prácticas que serán analizadas gracias a la plantilla elaborada.

5.2 Resultados del análisis de buenas prácticas

En este apartado se van a presentar las principales conclusiones extraídas del estudio de buenas prácticas empresariales. Es importante mencionar que la totalidad de las 25 fichas utilizadas para la elaboración del análisis pueden observarse de forma completa en el Anexo 1 de este trabajo.

Para comenzar con los resultados extraídos del análisis, es necesario conocer qué tipos de empresas realizaron las buenas prácticas estudiadas, tanto su tamaño como el sector al que pertenecen. En el estudio, de las 25 buenas prácticas analizadas, el 80% fueron realizadas por empresas grandes, mientras que el 20% restante fueron realizadas por pymes, tal y como se puede apreciar en el gráfico 5.

Gráfico 5: Tipo de empresas que realizan las buenas prácticas



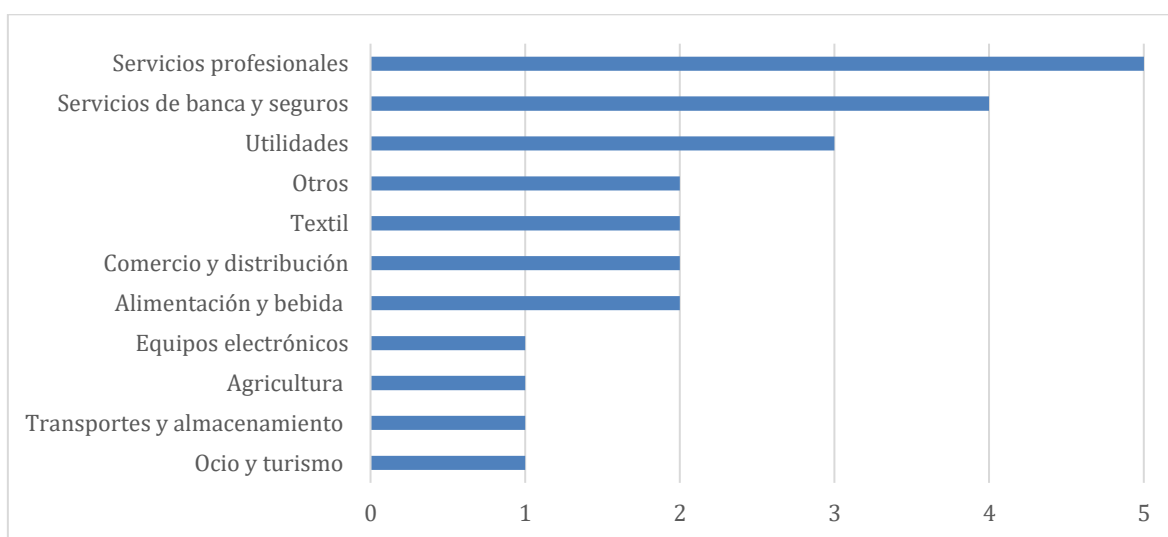
Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas del anexo 1

Este es un dato sorprendente ya que, como se ha mencionado anteriormente en este trabajo, el 60% de las empresas adheridas a la consecución de los ODS son pymes, debido principalmente a que pueden adaptar de forma más sencilla sus procedimientos a los ODS. Por esta razón, las pymes deberían representar un porcentaje de participación más elevado en la presentación de buenas prácticas. Es entendible que las grandes empresas, que cuentan con mayores recursos para poder poner en marcha acciones o proyectos que se consideren buenas prácticas, destaquen frente al resto de las organizaciones. Aun así, las pymes españolas, entendiéndolas como las abanderadas del ODS 8 debido a su cercanía con la creación de empleo y el crecimiento económico, deben poder demostrar su compromiso con el octavo objetivo pudiendo compartir las buenas prácticas que realizan, aunque sus resultados cuantitativos sean inferiores, ya que debemos centrar la atención en los resultados cualitativos.

Continuando con el tipo de empresa, es importante destacar los sectores de actividad a los que pertenecen estas empresas, con el fin de averiguar si existe un sector donde se localicen la mayoría de las buenas prácticas. Como se puede observar en el gráfico 6, en primer lugar, destaca el sector de servicios profesionales, representando el 20% de las buenas prácticas estudiadas. Dentro de este sector encontramos empresas dedicadas a prestar soluciones integradas y servicios auxiliares como limpieza o mantenimiento, actividades de inspección y certificación y asesores en administración de empresas. Como se observa en el gráfico, en segunda posición encontramos el sector de los servicios de

banca y seguros, representando el 16% del total de las buenas prácticas. Posteriormente, encontramos al sector de utilidades (agua, gas y electricidad), seguido del sector textil, el de comercio y distribución, y el de alimentación. En conclusión, se puede afirmar que las buenas prácticas se localizan en una gran variedad de sectores económicos, lo cual refleja la actual preocupación de las empresas españolas por la Responsabilidad Social Corporativa y por el cumplimiento de la Agenda 2030, independientemente del sector económico al que pertenezcan.

Gráfico 6: Número de empresas de cada sector de actividad presente en las buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas del anexo 1

Por otra parte, es importante destacar qué grupos sociales fueron los beneficiarios de las buenas prácticas realizadas por las empresas. En este estudio, en el 68% de las buenas prácticas los beneficiarios fueron los propios trabajadores de la compañía. Por otro lado, en el 28% de las buenas prácticas el grupo de interés fue la comunidad local. Estos resultados son totalmente razonables puesto que se han seleccionado únicamente las buenas prácticas del ODS 8 relacionadas con el departamento de Recursos Humanos de las empresas, de tal forma que se pueden apreciar que tipo de acciones o proyectos se están llevando a cabo desde este departamento.

En el caso mayoritario, donde los proyectos desarrollados en el departamento de Recursos Humanos cuentan como beneficiarios a los propios trabajadores de la organización, destacan las acciones para mejorar las condiciones de trabajo de la plantilla, tal y como se resume en la tabla 2. Las empresas, en una primera fase, descubren qué tipo de necesidades

sin cubrir tienen sus empleados y, con el fin de aumentar su satisfacción, motivación y productividad, la organización decide poner en marcha ciertas prácticas. Entre los proyectos dependientes del departamento de Recursos Humanos, destacan los relacionados con mejorar cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, aunque centrándolas en el aumento del bienestar de la plantilla. Algunas de las buenas prácticas estudiadas se centran en la mejora de la conciliación familiar y laboral gracias a la flexibilidad de la jornada de trabajo; otras en la mejora en la accesibilidad de las zonas de trabajo para conseguir una igualdad real de oportunidades entre todos los trabajadores, independientemente de si presentan o no algún tipo de diversidad funcional; y otras dedicadas a la creación de espacios para el desarrollo de la innovación donde los trabajadores son los protagonistas del futuro y del cambio gracias al incremento de su creatividad.

Tabla 2: Tipo de buena práctica según el beneficiario de la misma

Departamento de Recursos Humanos	
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de mejora de las condiciones de trabajo
Comunidad local	<ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de inserción laboral

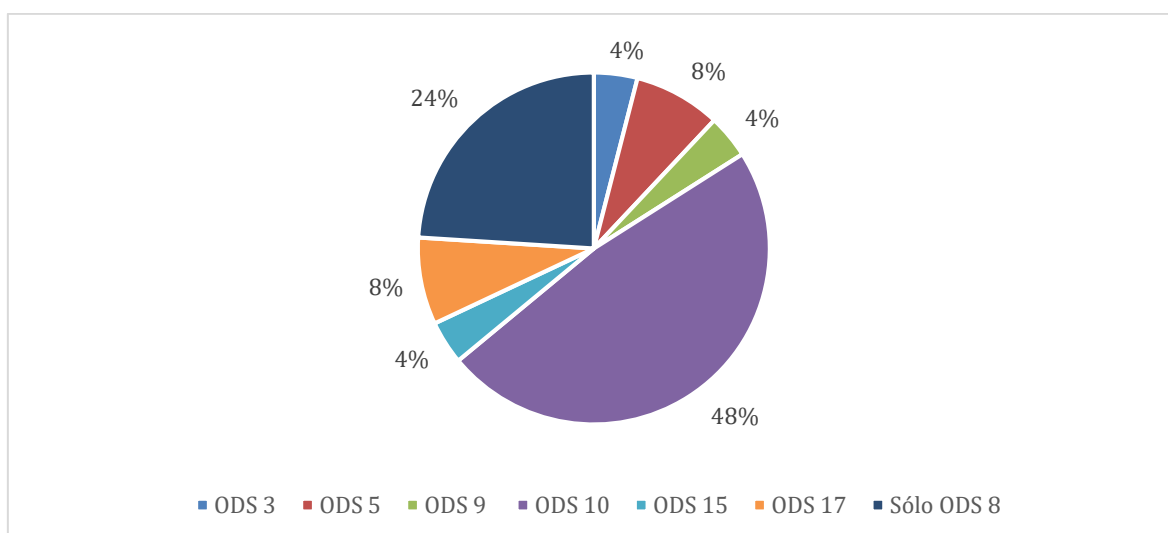
Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas del anexo 1

Por otra parte, en los proyectos desarrollados en el departamento de Recursos Humanos que cuentan como beneficiarios a la comunidad local, destacan los proyectos de inserción laboral, tal y como se presenta resumido en la tabla 2. La gran mayoría de estos programas pretenden mejorar la inserción laboral de grupos en riesgo de exclusión social, ofreciéndoles una oportunidad de trabajo como solución a su delicada situación. Algunos de estos colectivos en riesgo son las personas con diversidad funcional, ya sea física o psíquica, o los parados de larga duración. Gracias a estos proyectos de inserción laboral, las personas beneficiarias pertenecientes a estos grupos en riesgo de exclusión social han mejorado su calidad de vida notablemente debido a la inclusión social, la realización personal y por supuesto, la fuente de ingresos.

Para continuar con las conclusiones, es importante destacar que la mayoría de las buenas prácticas estudiadas no sólo cumplen con el ODS 8, si no que están relacionadas con otro objetivo a la vez. Como se puede observar en el gráfico 7, el 48% de las buenas prácticas también se encontraban relacionadas con el ODS 10, el cual se centra en la reducción de las desigualdades. En segunda posición, con un 8%, encontramos tanto al ODS 5 (igualdad de género) como al ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos). Por último, es importante destacar que únicamente el 24% de las buenas prácticas sólo cumplían con el ODS 8, es decir, que no se encontraban relacionadas con ningún objetivo más.

Es entendible que estos objetivos, distintos al octavo, se encuentren presentes en gran parte de las buenas prácticas estudiadas ya que un buen departamento de Recursos Humanos debe basar su actividad en la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente del género, edad, raza o cualquier otro motivo. En cuanto a las alianzas para lograr los objetivos, es importante comprender que las empresas, por sí solas, no podrán lograr el cambio que pretende el ODS 8, si no que deben apoyarse en diferentes instituciones, asociaciones u ONGs con el fin de garantizar trabajo decente y crecimiento económico. Por esta razón, es importante destacar que en casi la mitad de las buenas prácticas estudiadas existe alguna entidad asociada o colaboradora que facilita el desarrollo del proyecto y permite su éxito.

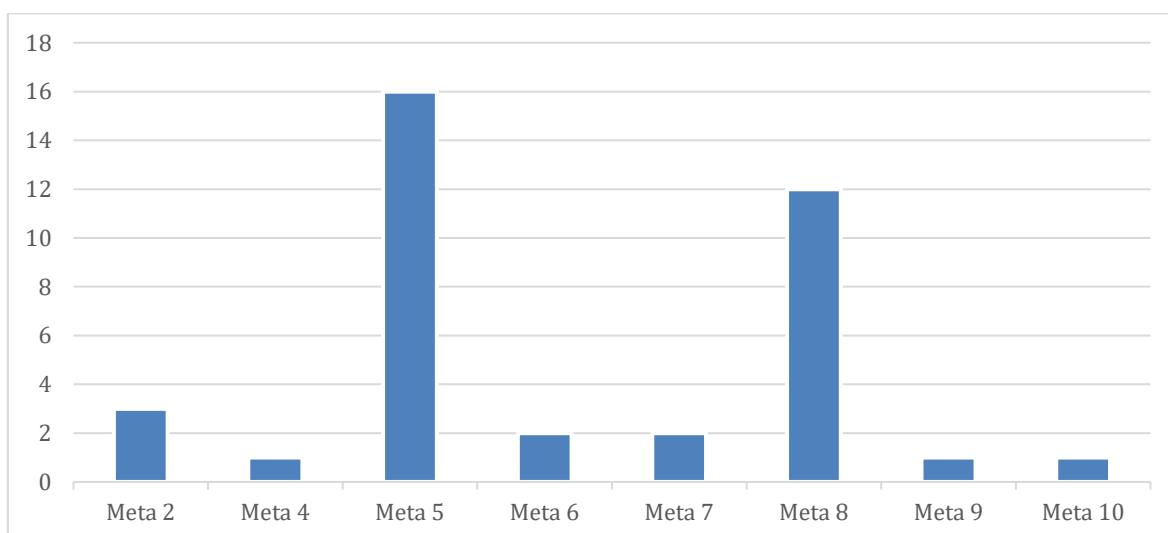
Gráfico 7: Otros ODS relacionados con las buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas del anexo 1

Por otra parte, cada una de las buenas prácticas estudiadas cumplen una o varias de las metas del ODS 8. Es importante conocer qué metas son las más presentes en los proyectos para conocer la línea de las acciones que los departamentos de Recursos Humanos están llevando a cabo en relación con el octavo objetivo. Como se puede observar en el gráfico 8, las metas más presentes en los proyectos estudiados son la meta 5 y la meta 8, lo cual se encuentra en perfecta consonancia con las conclusiones anteriormente comentadas. Por un lado, la meta 5 se centra en lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las principales acciones que llevan a cabo los departamentos de Recursos Humanos en consonancia con esta meta son los programas de inserción laboral para grupos en peligro de exclusión social comentados en párrafos anteriores. Por otro lado, la meta 8 se centra en proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores. Las principales acciones que llevan a cabo los departamentos de Recursos Humanos en consonancia con esta meta se centran en la mejora de las condiciones de trabajo, que fomenten la innovación, la motivación, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, con el fin de aumentar su productividad.

Gráfico 8: Metas del ODS 8 presentes en las buenas prácticas



Fuente: Elaboración propia a partir de las fichas del anexo 1

Para continuar con las conclusiones, es importante destacar que, salvo casos concretos, la mayoría de las buenas prácticas estudiadas tienen como ámbito geográfico a España. Por esta razón, no se presentan grandes medidas destinadas a erradicar el trabajo forzoso, las

formas modernas de esclavitud, la trata de seres humanos o el trabajo infantil, ya que nos localizamos en un país desarrollado. En España, las necesidades en relación al ODS 8 se localizan en un nivel de exigencia más elevado, donde las cuestiones prioritarias son la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas y la mejora del bienestar de los trabajadores según las obligaciones del mundo actual.

La última de las conclusiones a analizar hace referencia a los resultados obtenidos gracias a las buenas prácticas. Al tratarse de este tipo de acción, es evidente que los resultados siempre serán positivos para el grupo de beneficiarios, principalmente los trabajadores de la empresa o la comunidad local. Sin embargo, es importante destacar los beneficios que se reportan para la empresa que lo realiza. En primer lugar, la repercusión de este tipo de proyectos mejora la imagen de la organización, entendiéndola como una empresa responsable, inclusiva e implicada con sus trabajadores y con la sociedad en general.

A esta mejora de la imagen se le suma el aumento de la productividad de los trabajadores. Esta mejora del rendimiento es lógica cuando las buenas prácticas tienen como beneficiarios a los propios trabajadores ya que, al sentirse cuidados por la empresa, se eleva su satisfacción y su motivación, principalmente. Pero, gracias al estudio de los resultados de todas las buenas prácticas, se ha podido observar como esa productividad de los trabajadores también aumenta cuando los beneficiarios de las medidas no son ellos mismo. Este es el caso de las medidas a favor de la comunidad local y de ciertos grupos en riesgo de exclusión social, donde los propios trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a una empresa que cuenta con responsabilidad social, comparte sus valores y está implicada con el desarrollo sostenible, de tal forma que también aumenta su satisfacción, motivación y sentimiento de pertenencia.

Como conclusión, las buenas prácticas estudiadas reflejan que aún existe mucho camino por recorrer por parte de las empresas en relación a los ODS. El departamento de Recursos Humanos de las empresas debe interiorizar de forma transversal los principios de trabajo decente y crecimiento económico, de tal forma que en todas las empresas se lleven a cabo proyectos y acciones similares a las estudiadas, potenciando la inserción laboral de ciertos grupos y mejorando las condiciones de trabajo según las necesidades de los trabajadores, focalizándose en la seguridad, salud y bienestar de la plantilla como herramienta motivacional, de tal forma que aumente la innovación y la productividad.

6 CONCLUSIONES

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son un conjunto de 17 objetivos impulsados por la ONU con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas. El objetivo principal de esta medida es luchar contra la pobreza extrema, integrando tres escenarios fundamentales para el desarrollo sostenible: el económico, el social y el ambiental. Cada país decide en su territorio la forma de incorporar los ODS a sus políticas, es decir, permite a cada Estado trabajar bajo su propia realidad, capacidad y necesidad.

Este Trabajo Fin de Máster se ha focalizado en desarrollar el ODS 8, centrado en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. A nivel mundial, en la actualidad, el trabajo no es garantía de una vida digna. Por esta razón, se debe fomentar el trabajo decente, especialmente para grupos sociales marginados en el mercado laboral como son, por ejemplo, las mujeres y los jóvenes, además de eliminar el trabajo forzoso e infantil.

Para la consecución del ODS 8 y la creación de empleo decente, el sector privado juega un papel crucial ya que es el actor principal para el crecimiento económico y la creación de empleo. Por ello, las empresas deben asumir su responsabilidad en términos de condiciones dignas de trabajo, derechos laborales e incrementos de la productividad a través de la innovación, la tecnología y el emprendimiento. Gracias a la consecución de estas cuestiones, las personas podrán abandonar la pobreza, eliminando las desigualdades, incrementando el bienestar de la sociedad y generando pleno empleo de calidad.

España es el primer país en número de empresas adheridas a la consecución de los ODS, por lo que existe una gran cantidad de buenas prácticas empresariales con relación a ellos. Todas las empresas están capacitadas para contribuir a la consecución del ODS 8 y de sus 10 metas, a través de la realización de diferentes acciones tanto en el ámbito interno de la empresa como en su entorno, según las necesidades de los grupos sociales. Es muy interesante conocer las características de dichas prácticas para tener una idea de que acciones o proyectos están llevando a cabo, en la actualidad, las organizaciones españolas para cumplir con la Agenda 2030.

Gracias a la realización del análisis de buenas prácticas empresariales con relación al ODS 8, se ha podido determinar qué proyectos o acciones están llevando a cabo los departamentos de Recursos Humanos de las empresas españolas para cumplir con el octavo objetivo. Por una parte, destacan las acciones relacionadas con la mejora de las condiciones de trabajo, es decir, mejora de cuestiones de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, por ejemplo, a través de la mejora de la accesibilidad del lugar de trabajo o la flexibilidad horaria para una mejora en la conciliación laboral y familiar. Por otra parte, destacan los proyectos de inserción laboral, principalmente la inserción de grupos en riesgo de exclusión social, como son las personas con diversidad funcional.

Tras la realización del estudio se ha demostrado la efectividad y el impacto positivo que presentan estas buenas prácticas, no solo para el grupo beneficiario sino también para la propia empresa. La realización de estas acciones son una herramienta motivacional, con la que los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a una empresa que cuenta con responsabilidad social, que comparte sus valores y que está implicada con el desarrollo sostenible, por esta razón aumenta la satisfacción, motivación e innovación en los trabajadores y, por consiguiente, la productividad de los mismos.

Como conclusión, este trabajo refleja que aún existe mucho camino por recorrer por parte de las empresas en relación a al ODS 8 en España, como la lucha contra el desempleo o la desigualdad de género. Además, en la actualidad, el estallido de la crisis sanitaria mundial del virus COVID-19 es un nuevo desafío que, a su vez, intensifica los anteriormente mencionados retos. Las consecuencias económicas y financieras que pueden resultar de esta crisis van a ralentizar el crecimiento económico mundial en 2020 y va a golpear con fuerza en la economía española. Por esta razón, el ODS 8 debe considerarse imprescindible en el futuro como base para la reconstrucción de los pilares económicos y laborales, favoreciendo políticas económicas y sociales que permitan apoyar el crecimiento inclusivo, las oportunidades de empleo decente y promuevan ambientes de trabajo seguros.

Ante este contexto actual, una línea de investigación futura podría centrarse en el análisis de las buenas prácticas empresariales que hagan frente a la crisis del COVID-19, con el fin de estudiar qué proyectos exitosos se han llevado a cabo desde el departamento de Recursos Humanos de las empresas españolas, para luchar por el crecimiento económico y el trabajo decente en esta crítica situación.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABC. (8 de noviembre de 2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó en 2018 hasta el 26,5%. *ABC Economía*. Recuperado de https://www.abc.es/economia/abci-salario-bruto-medio-alcanzo-19444-euros-2018-y-registro-mayor-subida-10-anos-201911081124_noticia.html (consultado el 15 de marzo de 2020).
- Asamblea General ONU. (2015). *Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Banco Mundial. (2020). *Tasa de desempleo mundial total, % de la población activa total*. [Fichero de datos]. Recuperado de <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS> (consultado el 15 de marzo de 2020).
- Cinco Días. (25 de octubre de 2019). Las empresas lideran la apuesta por los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Cinco Días, El País Economía*. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/24/companias/1571941994_127131.html (consultado el 30 de marzo de 2020).
- Collado Ruano, J. (2016). Los objetivos de desarrollo sostenible: una encicijada paradigmática de la sociedad globalizada. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, 149-175.
- Comisión Europea. (2019). *Informe sobre España 2019, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos*. Bruselas: Comisión Europea.
- Cooperación Española. (2017). *Estudio sobre la contribución de las empresas a la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Díaz Barrado, C. M. (2016). Los objetivos de desarrollo sostenible: un principio de naturaleza incierta y varias dimensiones fragmentadas. *Anuario español de derecho internacional*, 9-48.
- DIRSE. (12 de marzo de 2019). *Ficha para recogida de buenas prácticas – implementación y medición de ODS en el entorno empresarial*. Recuperado de: <http://www.dirse.es/tienes-una-buena-practica-ods-compartir-tus-colegas-europeos/> (consultado el 24 de abril de 2020).

- FAO. (Julio 2015). *Plantilla de buenas prácticas*. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Fondo Monetario Internacional. (2019). PIB per cápita, precios actuales (US \$). [Fichero de datos]. Recuperado de: <https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/WEOWORLD/ESP> (consultado el 15 de marzo de 2020)
- Foro Empresas por Madrid (2011). *Buenas prácticas empresariales para la proyección internacional de Madrid*. Recuperado de: https://www.camaramadrid.es/documents/20182/114740/estudio_buenas_practicas+%28Castellano%29.pdf/feeb096e-ccba-4038-98a1-3664a74e521b (consultado el 22 de abril de 2020).
- Futuro en Común. (1 de Mayo de 2016). *Valoración de la Agenda 2030*. Obtenido de Futuro en Común Web site: <https://futuroencomun.net/valoracion-de-la-agenda2030/> (consultado el 4 de marzo de 2020)
- García Miranda, E. M., López Martínez, Y. S., & Monteagudo Quintanilla, C. E. (2019). *Vinculación de la Responsabilidad Social Empresarial con el objetivo ocho sobre trabajo decente y crecimiento económico de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Gil, J. L. (2020). El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible. *Lex Social*, 140-183.
- Global Compact, WBCSD y Global Reporting Initiative. (2017). *SDG Compass. La guía para la acción empresarial en los ODS*. Obtenido de: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/06/SDG_Compass_Spanish-one-pager-view.pdf (consultado el 16 de marzo de 2020)
- Gómez Gil, C. (2017). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 107-118.
- Gontero, S. (septiembre 2019). *ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico [Video]*. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45170#> (consultado el 10 de marzo de 2020).
- González, E. (11 de julio, 2019). España ocupa el puesto 21 de 162 en el ‘ranking’ mundial de la Agenda 2030. *The Diplomat*. Obtenido de <https://thediplomatinspain.com/2019/07/espana-ocupa-el-puesto-21-de-162-en-el-ranking-mundial-de-la-agenda-2030/> (consultado el 11 de marzo de 2020).

- INE. (2020). *Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. [Fichero de datos]. Recuperado de <https://www.ine.es/dynt3/ODS/es/objetivo.htm?id=4882> (consultado el 24 de marzo de 2020).
- Jerven, M. (2014). *Benefits and Costs of the Data for Development Targets for the Post-2015 Development Agenda*. Copenhagen: Copenhagen Consensus Center.
- Lapeyre, F. (2006). Objetivos de Desarrollo del Milenio: ¿herramientas de desarrollo o Caballo de Troya de las políticas neoliberales? En *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Puntos de vista críticos del Sur* (págs. 9-29). Madrid: Editorial Popular.
- Meira Cartea, P. Á. (2015). De los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos para el Desarrollo Sostenible: el rol socialmente controvertido de la educación ambiental. *Educació Social. Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 58-73.
- ONU. (25 de Septiembre de 2015). *Sustainable development*. Obtenido de ONU Web site: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> (consultado 24 de febrero de 2020).
- ONU. (2019). *El apoyo de la FAO para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América del Sur*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Red Española Pacto Mundial. (2017). *Empresas españolas y ODS: Oportunidades y desafíos*. Madrid: Organización de las Naciones Unidas.
- Red Española Pacto Mundial. (7 de octubre de 2019). *Empresas y organizaciones ante el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8*. Obtenido de Pacto Mundial Red Española Web site: <https://www.pactomundial.org/2019/10/sector-privado-y-ods-8/> (consultado el 14 de marzo de 2020)
- Red Española Pacto Mundial. (2020). Buenas prácticas. [Fichero de datos]. Recuperado de: <https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas> (consultado en mayo de 2020).
- Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G. (2019): *Sustainable Development Report 2019*. New York: Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).
- Sanahuja, J. A. (2015). La agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: hacia una ética universalista del desarrollo global. *Razón y Fe*, 367-381.

- Sanahuja, J. A., & Tezanos Vázquez, S. (2017). Del milenio a las sostenibilidad: retos y perspectivas de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. *Política y Sociedad*, 533-555.
- Sánchez, C. (25 de Octubre de 2019). Evento Observatorio ODS, transformando objetivos. (Cinco Días El País, Entrevistador). Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/10/24/companias/1571941994_127131.html (consultado el 30 de marzo de 2020).
- Sánchez Ferrer, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Capaya, Revista Venezolana de Economía Social*, 65-81.
- Tezanos, S. (2011). Más allá de 2015: Objetivos de Desarrollo del Milenio y desafíos para la nueva agenda internacional de desarrollo. *SISTEMA Revista de Ciencias Sociales*, 33-58.

ANEXO 1: PLANTILLAS DE ANÁLISIS DE BUENAS PRÁCTICAS

Título de la buena práctica	La diferencia suma
Nombre de la empresa	Grupo Eulen
Sector	Servicios profesionales
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 - Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Fomentar la inclusión de personas discapacitadas o en exclusión social a la plantilla de la empresa.
Ámbito geográfico	España
Descripción	Proyecto empresarial con el cual la empresa quiere seguir potenciando y fomentando la inclusión en su plantilla, ya que aportan mayor valor a la empresa y a todos los que forman parte de ella.
Contexto	El Grupo Eulen cuenta con una fuerte política de Responsabilidad Social Corporativa. Para la empresa, el principal motivo para llevar a cabo este tipo de acciones o proyectos es que aportan mayor valor a la empresa y a todos los que forman parte de ella.
Grupo de interés	Comunidad y empleados
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	A través de “La diferencia Suma”, la empresa da una nueva oportunidad a las personas de estos colectivos, ayudando a reiniciar o mejorar su vida profesional, personal y social. Por otra parte, estos nuevos trabajadores ayudan a la compañía a valorar lo que es y tiene, integrando la labor social en la vida organizacional. Por último, el proyecto permite a la empresa afrontar un reto profesional que permite la satisfacción de toda la plantilla.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Como resultado de esta iniciativa, a 31 de diciembre de 2018, el Grupo Eulen contó con 2.050 profesionales con algún tipo de discapacidad, lo que supone el 4,36 % del total de sus empleados, un 21,55 % más respecto al año anterior.

Referencias

Grupo Eulen. (2018). Informe de Responsabilidad Social Corporativo. Recuperado de: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/eulen-grupo-web/es/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-EJECUTIVO-2018-WEB-1-PAG.pdf> (consultado el 11 de mayo de 2020).

Grupo Eulen. (13 de diciembre de 2019). La diferencia Suma: Inserción laboral [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=iTkRZtNCsss> (consultado el 11 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Mejora condiciones laborales
Nombre de la empresa	Grupo Mango
Sector	Textil
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 17 – Alianza para lograr los objetivos
Metas del ODS 8	8.7 - Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de RRHH, de Prevención de Riesgos Laborales y de operaciones y estrategia
Fecha	Julio 2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Mejora de las condiciones laborales de todos los empleados de la compañía en toda la cadena de suministro internacional, siguiendo los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo.
Ámbito geográfico	Países donde el Grupo Mango cuenta con talleres y fábricas

Descripción	Acuerdo pionero para fortalecer y proteger los derechos del medio millón de trabajadores que confeccionan los productos de la compañía en todo el mundo. Avanzando en una industria textil y de la confección más sostenible.
Contexto	Desde el año 2006, el Grupo Mango y el sindicato CCOO visitaron varias fábricas y talleres y pudieron identificar numerosos problemas que hace necesario esta actuación. Este acuerdo bilateral se une al Acuerdo Marco Global que hace 11 años firmó el sindicato internacional IndustriALL Global Union con Inditex y que coordina CCOO.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	Sindicato CCOO
Proceso	El acuerdo comienza prestando atención a los derechos de libertad sindical, de negociación colectiva y de huelga. CCOO y Mango trabajarán conjuntamente para asegurar el salario mínimo y la jornada, el derecho a la salud y a la seguridad laboral, la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y forzoso y la erradicación de cualquier forma de abuso, acoso o intimidación. El grupo español Mango dará acceso a las fábricas y a los talleres que fabrican para la marca a los sindicatos de los 17 países que trabajan para ella. También formará a las plantillas y se creará un mecanismo de mediación y de arbitraje conjunto.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Garantizar la mejora de las condiciones laborales en la cadena de suministro de Mango y garantizar el cumplimiento de todos los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Referencias

El Economista. (24 de julio de 2018). CCOO y Mango firman un acuerdo para mejorar las condiciones laborales de quienes fabrican sus productos en el mundo. *El Economista*. Recuperado de <https://www.economista.es/economia/noticias/9292903/07/18/Ccoo-y-mango-firman-un-acuerdo-para-mejorar-las-condiciones-laborales-de-quienes-fabrican-sus-productos-en-el-mundo.html> (consultado el 23 de abril de 2020).

Europa Press. (24 de julio de 2018). Mango acuerda con CCOO garantizar que en su cadena de suministro se cumplen convenios y normas de la OIT. *Europa Press Economía*. Recuperado de <https://www.europapress.es/economia/noticia-mango-acuerda-ccooguarantizar-cadena-suministro-cumplen-convenios-normas-oit-20180724131842.html> (consultado el 23 de abril de 2020)

Grupo Mango. (2018). Memoria de Sostenibilidad año 2018. Recuperado de: http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_34710868_1.pdf (consultado el 11 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Inserción laboral
Nombre de la empresa	Media Markt
Sector	Comercio y distribución
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 17 – Alianza para lograr los objetivos
Metas del ODS 8	8.5 - Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad 8.6 - Reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	Marzo 2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Inserción laboral de trabajadores desempleados pinteños
Ámbito geográfico	Ayuntamiento de Pinto
Descripción	El Ayuntamiento de Pinto ha firmado un convenio de colaboración con la empresa Media Markt, para la inserción laboral de trabajadores/as desempleados/as pinteños.
Contexto	La Agencia de Colocación del Ayuntamiento de Pinto realiza labores de intermediación laboral en el mercado de trabajo, cuyo propósito es incrementar las posibilidades de colocación de las personas trabajadoras en desempleo dentro del municipio.
Grupo de interés	Comunidad local
Entidades asociadas o colaboradoras	Ayuntamiento de Pinto
Proceso	La Agencia de Colocación del Ayuntamiento de Pinto proporcionará a Media Markt los datos de los desempleados del municipio que mejor se adapten a los perfiles solicitados por la empresa, con el fin de que formen parte de los procesos de selección que se efectúen.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a esta iniciativa, todos los procesos de selección han contado con solicitantes del municipio, por lo que se ha aumentado la empleabilidad del ayuntamiento.

Referencias

Ayuntamiento de Pinto. (2 de marzo de 2018). *Convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Pinto y la empresa Media Markt*. Recuperado de: <http://www.ayto-pinto.es/actualidad/-/publicador/noticias-convenio-de-colaboracion-entre-el-ayuntamiento-de-pinto-y-la-empresa-mediemarkt/iF3JwwrCWEmd> (consultado el 11 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	En marcha por la accesibilidad
Nombre de la empresa	Grupo Sesé
Sector	Transportes y almacenamiento
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Maximizar el respeto al personal con diversidad funcional
Ámbito geográfico	España
Descripción	El proyecto de accesibilidad se centra en 2 fases: la inserción laboral de personas con discapacidad y la adaptación de los puestos de trabajo e instalaciones a las necesidades de este colectivo.
Contexto	El grupo Sesé cuenta con una fuerte política de Responsabilidad Social Corporativa que materializa en diferentes proyectos. En este caso, su proyecto “en marcha por la accesibilidad” se centra en las personas con diversidad funcional.
Grupo de interés	Comunidad y trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	En primer lugar, el proyecto se centra en la inserción laboral de este colectivo como un servicio integral, seleccionando los perfiles más adecuados, analizando sus competencias. Una vez incorporados, los equipos de PRL dan seguimiento a su adaptación y se realizan estudios de los puestos para implantar las adaptaciones que sean precisas.
Costes económicos	No hay datos
Resultados	<p>En 2018, en España trabajan 207 personas con discapacidad en el Grupo Sesé, lo que supone un 6,49% del total. Además, se han realizado un total de 136 adaptaciones de puestos. Estos son algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las oficinas corporativas cuentan con accesibilidad plenas, plazas de aparcamiento para discapacitados y aseos adaptados. - En el centro de Martos se cuenta con personal que domina la lengua de signos y con un Trabajador Social en plantilla.

Referencias

- Grupo Sesé. (2018). Grupo Sesé, aportando ideas inspiradoras para contribuir a la Agenda 2030 de Naciones Unidas. *Grupo Sesé Noticias*. Recuperado de: <https://www.gruposese.com/es/grupo-sese-aportando-ideas-inspiradoras-para-contribuir-a-la-agenda-2030-de-naciones-unidas/> (obtenido el 11 de mayo de 2020).
- Grupo Sesé. (2018). Memoria de Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado de: <https://www.gruposese.com/wp-content/uploads/2019/11/Memoria-RSC-Grupo-Ses%C3%A9-2018-1.pdf> (consultado el 11 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Proyectos Timol y Trànsit
Nombre de la empresa	Fundació Privada Sant Antoni Abat
Sector	Fundaciones, asociaciones y ONG
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.6 - Reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Promoción del bienestar entre colectivos de personas desfavorecidas del entorno de Vilanova i la Geltrú
Ámbito geográfico	Municipio de Vilanova i la Geltrú (Barcelona)
Descripción	Proyectos encaminados a la orientación e inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional intelectual.
Contexto	La Fundació Privada Sant Antoni Abat tiene como misión el despliegue de servicios sanitarios y sociales, y la preservación de su patrimonio cultural.
Grupo de interés	Comunidad local
Entidades asociadas o colaboradoras	Instituto Municipal de Educación y Trabajo del Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú
Proceso	El proyecto Trànsit es un recurso laboral para jóvenes con diversidad funcional intelectual, que han finalizado la formación obligatoria en la escuela inclusiva y que todavía no han podido incorporarse al mercado laboral. Por otra parte, el proyecto Timol tiene como objetivo la inserción de personas con diversidad funcional intelectual, de cualquier edad, en el mercado ordinario de trabajo.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a la realización de este proyecto se ha conseguido la contratación de dos trabajadores a tiempo completo y la realización de prácticas laborales por parte de nueve trabajadores, en diferentes áreas de limpieza, lavandería, administración, farmacia, entre otras.

Referencias

- Fundación Privada Sant Antoni Abat. (2019). Atención a la diversidad. Obtenido de: <http://www.fundacioabat.cat/ambits-dactuacio/atencio-a-la-diversitat/?lang=es> (consultado el 11 de mayo de 2020).
- Instituto Municipal de Educación y Trabajo del Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú. (2019). Orientación a personas con diversidad funcional intelectual. Obtenido de: https://www.imet.cat/orientacio_persones_diversitat_funcional_intellectual (consultado el 11 de mayo de 2020).
- Instituto Municipal de Educación y Trabajo del Ayuntamiento de Vilanova i la Geltrú. (2019). Recursos prelaborales para jóvenes con diversidad funcional intelectual. Obtenido de: https://www.imet.cat/recurs_prelaboral_joves_diversitat_funcional_intellectual (consultado el 11 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Desarrollo de la Carrera Directiva
Nombre de la empresa	Ilunion
Sector	Servicios profesionales
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Crear empleo de calidad para las personas con discapacidad
Ámbito geográfico	Las 45 plantas de lavandería de Ilunion en España
Descripción	Programa práctico-formativo cuyo objetivo es que los participantes (personas con discapacidad con formación superior universitaria) tengan una visión 360° de la gestión de una planta de lavandería industrial, con el fin de convertirse en directivos.
Contexto	En materia de Recursos Humanos, Ilunion Lavanderías apuesta por la gestión talento interno y el desarrollo de colectivos de especial interés para la compañía, como son los discapacitados.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	El programa consta de tres fases: - Fase de Producción: Desarrollo competencial práctico en los departamentos de producción, mantenimiento y logística. - Fase Ejecutiva: Participación en la gestión de los procesos soporte, como el departamento financiero o el de recursos humanos. - Fase de Codirección: Desarrollo de funciones y responsabilidades de dirección de planta.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Han participado en el proyecto 49 personas con discapacidad de las cuales 35 han ocupado u ocupan algún puesto directivo.

Referencias

Ilunion. (2018). Informe de valor compartido. Recuperado de: https://www.ilunion.com/sites/default/files/ivc_2018_accesible.pdf (consultado el 12 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Sin límites
Nombre de la empresa	Applus+
Sector	Servicios profesionales
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Proporcionar los apoyos necesarios a las personas con discapacidad intelectual para una inclusión social y laboral real
Ámbito geográfico	España
Descripción	El proyecto “sin límites” se centra en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual y en la posterior adecuación del puesto de trabajo a sus necesidades.
Contexto	Applus+ reconoce que en un entorno de automatización y digitalización como el actual, las personas con discapacidad intelectual están experimentando mayores dificultades de inserción laboral. Por esta razón se pone en marcha el proyecto “sin límite”.
Grupo de interés	Comunidades y trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	Fundación Prodis, Fundación Síndrome de Down, Fundación Aura, Fademga, Fundación Aspanri
Proceso	Las principales acciones del Proyecto Sin límites incluyen: » Empleo con apoyo: acompañamiento individualizado por parte de preparadores laborales y capacitadores in situ » Sensibilización a la plantilla: generar una mayor sensibilización en la compañía sobre la discapacidad intelectual. Se llevan a cabo reuniones de sensibilización con los empleados de Applus+ antes de que la persona con discapacidad se incorpore al equipo, así como charlas con los jefes de departamento para seguir motivando la contratación en esta área.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Al finalizar 2018, 41 personas con discapacidad intelectual forman parte del equipo de Applus+ en España en diferentes ubicaciones y áreas de negocio gracias a este proyecto.

Referencias

- Applus+. (2019). Informe de Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado de: <https://www.applus.com/es/es/dam/jcr:1d9e5685-a60a-4c83-9584-1f2e136a6ad2/200417-CSR-Report-2019-ES.pdf> (consultado el 12 de mayo de 2020).
- Europa Press. (13 de diciembre de 2019). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas reconoce la labor social de Applus+ a través del proyecto “Sin límites”. *Europa Press Social*. Recuperado de: <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-pacto-mundial-naciones-unidas-reconoce-labor-social-applus-traves-proyecto-limites-20191213190949.html> (consultado el 12 de mayo de 2020)

Título de la buena práctica	Programa Corporativo de Discapacidad
Nombre de la empresa	Mapfre
Sector	Servicios financieros de banca y seguros
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Disminución de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Conseguir un entorno laboral inclusivo en el que todas las personas puedan desarrollarse en igualdad de condiciones y aportar lo mejor de sí mismos.
Ámbito geográfico	Países en los que está presente la empresa Mapfre

Descripción	Conjunto de actuaciones para implementar una cultura empresarial sensible a la discapacidad, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en la plantilla y aumentar la integración laboral de las personas con discapacidad.
Contexto	Mapfre dispone de una Política de Diversidad e Igualdad de oportunidades que pone foco en el respeto a la individualidad de las personas, en el reconocimiento de su heterogeneidad y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria. Mapfre quiere ser una empresa referente en materia de integración laboral y atención a personas con discapacidad en cada uno de los países en los que está presente.
Grupo de interés	Comunidad y trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Este programa contempla una serie de actuaciones en los siguientes ámbitos: - Cultura sensible a la discapacidad. Para ello, Mapfre lleva a cabo acciones de formación y sensibilización en la compañía - Mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad en plantilla. Mediante ayudas económicas, mejora de la accesibilidad, etc. - Integración laboral de personas con discapacidad en la empresa.
Costes económicos	En 2018, Mapfre invirtió 245.060 de euros en acciones de integración laboral y destinó 532.886 euros a contrataciones con centros especiales de empleo y empresas análogas.
Resultados	Los trabajadores de Mapfre han realizado 150 actividades de voluntariado con personas con discapacidad en 2018. Además, Mapfre ha contribuido con ayudas económicas anuales desde los 2.150 € a los 4.100 € en función del grado de discapacidad del empleado o de sus familiares. Por último, Mapfre ha incrementado la de empleados con discapacidad hasta el 3% del total de la plantilla.

Referencias

- Mapfre. (2019). Informe integrado. Recuperado de: https://www.mapfre.com/statics/juntasgenerales/2020/Informe_Integrado_2019.pdf (consultado el 12 de mayo de 2020).
- Mapfre. (3 de diciembre de 2018). En Mapfre, diversos somos únicos [Archivo de video]. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=RiCL7ZKiiAM&feature=youtu.be> (consultado el 12 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Flexitime
Nombre de la empresa	Jomipsa
Sector	Alimentación y bebidas
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.2 – Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores
Ámbito geográfico	Fábrica de Alicante
Descripción	Con el horario flexible los trabajadores tienen la posibilidad de iniciar y terminar la jornada laboral más temprano, o entrar y salir más tarde.
Contexto	En Jomipsa existe una fuerte política de responsabilidad social corporativa, alineando su visión y misión con los valores que representan los ODS.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Cómo norma general, se establecen unas horas en las que todo el equipo debe estar al completo. Fuera de esa franja horaria, los trabajadores cuentan con la total libertad de completar la jornada laboral, tanto antes como después de ese horario.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a la aplicación del proyecto “flexitime” los trabajadores han disminuido su estrés y han mejorado su conciliación laboral y personal. Por otra parte, la empresa favorece la igualdad, aumenta la productividad, mejora el clima laboral y incrementa la retención del talento.

Referencias

Jomipsa. (2018). Informe de progreso. Recuperado de: https://s3-us-west-2.amazonaws.com/ungc-production/attachments/cop_2019/481818/original/Informe_jomipsa_2018.pdf?1576858747 (consultado el 12 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Protocolo Safety Alerts
Nombre de la empresa	Elawan Energy
Sector	Energía
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 15 – Flora y fauna terrestres
Metas del ODS 8	8.4 – Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Mejorar las condiciones de seguridad de los profesionales y el entorno donde trabajan
Ámbito geográfico	Los 13 países donde trabaja Elawan Energy
Descripción	El protocolo Safety Alerts ayuda en la comunicación eficaz de alertas de seguridad y salud y medioambientales que se puedan producir en cualquiera de las instalaciones.
Contexto	La Seguridad y Salud constituye un aspecto clave para la compañía, formando parte de su misión y sus objetivos estratégicos. Por ello, dispone de un sistema de gestión integrado debidamente implementado conforme a los estándares internacionales ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001.
Grupo de interés	Trabajadores y medioambiente
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	El protocolo de Safety Alerts no sólo busca la divulgación inmediata de las incidencias o situaciones de peligro observadas, si no que intenta ir un paso más allá en la gestión activa de las mismas mediante el establecimiento de planes de acción y análisis de causa-raíz que incrementan la participación y conocimiento de toda la organización basándose en el sistema de lecciones aprendidas.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	En diciembre de 2018, gracias al protocolo Safety Alerts, se han emitido un total de 2 alertas de seguridad internacionales que han sido divulgadas y comunicadas de forma eficaz.

Referencias

Elawan Energy. (2018). Memoria de Sostenibilidad. Recuperado de: <http://www.elawan.com/sites/default/files/parte2.pdf> (consultado el 12 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Transformación gracias al talento y la innovación
Nombre de la empresa	Mapfre
Sector	Servicios financieros de banca y seguros
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 9 – Industria innovación e infraestructuras
Metas del ODS 8	8.2 – Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación 8.10 – Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para alentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos
Departamentos involucrados	Departamento de RRHH, de innovación y de transformación
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Convertir a la empresa en uno de los referentes mundiales en innovación en insurtech y avanzar hacia los nuevos modelos de negocio y soluciones que surgen de los cambios digitales y tecnológicos
Ámbito geográfico	Central en Madrid

Descripción	Poner en marcha una plataforma de innovación con iniciativas muy ligadas a la creatividad de las personas y a su protagonismo en la era digital a través de los propios trabajadores de la empresa, fomentando la innovación.
Contexto	El insurtech es un término actual que se refiere al fenómeno de startups que están innovando utilizando la tecnología para mejorar, fundamentalmente, el modelo de negocio de seguros actual. En este contexto cambiante y de constante evolución, Mapfre se ve obligado a desarrollar nuevos programas de I+D+i en el seno del insurtech para localizarse como un referente.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	Universidades, Escuelas de Negocio y Sociedades de capital riesgo que se dediquen a la innovación
Proceso	El proceso se compone de dos elementos principales: Innovación Estratégica e Innovación Disruptiva. La Innovación Disruptiva, se localiza en un espacio de colaboración activa donde se facilita el desarrollo de nuevas ideas, conceptos y productos, y desarrollará pilotos y pruebas, bajo la tutoría de expertos de MAPFRE, con acceso a datos reales de los mercados internacionales. El programa refleja el compromiso de Mapfre con el desarrollo de soluciones disruptivas que generan un impacto positivo en el negocio y en la sociedad. La Innovación Estratégica trabaja en soluciones a corto plazo que van a estar alineadas con los retos que recogen las iniciativas estratégicas de Mapfre. Cuenta con una estructura de oficinas de innovación en los principales negocios y áreas de Mapfre.
Costes económicos	100 millones de euros al año para el desarrollo de soluciones innovadoras vinculadas al sector asegurador
Resultados	Se visibilizó e impulsó el talento interno gracias a esta iniciativa que contó con más de 1.000 participantes en los 32 talleres de creatividad y la contribución directa de 732 mentes creativas al frente de 443 ideas

Referencias

- Mapfre. (27 de noviembre de 2018). Mapfre inaugura insur_space, una aceleradora de startups de insurtech. *Noticias Corporativas Mapfre*. Recuperado de https://noticias.mapfre.com/mapfre-inaugura-insur_space-aceleradora-de-startups-insurtech/ (consultado el 23 de abril de 2020)
- El mundo de Mapfre. (31 de enero de 2019). Una plataforma para ser líderes también en Insurtech. *El Mundo de Mapfre: Mapfre open innovation*. Recuperado de <https://www.elmundodemapfre.com/revista102/2019/01/15/mapfre-open-innovation/> (consultado el 23 de abril de 2020).
- Sandhu, A. & Maier, T. (2020). ¿Qué es Insurtech y cómo está impactando el modelo de negocio asegurador?. *Marsh Investigación*. Recuperado de <https://www.marsh.com/uy/es/insights/research/-que-es-insurtech-y-como-esta-impactando-el-modelo-de-negocio-as.html> (consultado el 23 de abril de 2020)

Título de la buena práctica	Entornos de trabajo inclusivos
Nombre de la empresa	Ilunion
Sector	Servicios profesionales
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de RRHH, Desarrollo de Talento y Diversidad
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Mejorar las condiciones de la plantilla con necesidades especiales, atendiendo a aquellas personas del equipo que las tienen, garantizando la eliminación de barreras y permitiendo así su desempeño profesional en igualdad de condiciones.
Ámbito geográfico	Sede corporativa en Madrid

Descripción	Proyecto pionero en España al que los trabajadores con discapacidad pueden recurrir si necesitan asistencia de una tercera persona durante el desarrollo de su jornada laboral. Estos trabajadores cuentan con la atención de un asistente para realizar los actos básicos de la vida diaria, como comer, ir al baño, etc., durante la jornada laboral.
Contexto	Como grupo de empresas socialmente responsable, comprometido con la igualdad de oportunidades, la calidad en el empleo de las personas con discapacidad, y en coherencia con su objetivo de trabajar por y para las personas, Ilunion ofrece este servicio para aquellas personas que tienen mayores dificultades a la hora de realizar el trabajo.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Aquellas personas con discapacidad, que tengan necesidades especiales básicas en las actividades cotidianas dentro del entorno laboral y que quieran utilizar este servicio deben dirigirse al área de RRHH de la empresa y solicitarlo. Tramitada la petición, se mantiene una entrevista con el solicitante, que debe rellenar un cuestionario, para conocer con precisión sus principales necesidades y concretar los horarios del servicio. Por último, se realiza una reunión de seguimiento de forma periódica para asegurar la calidad del servicio y proponer mejoras con las propuestas que los usuarios realizan a través de las correspondientes encuestas de satisfacción
Costes económicos	30.000 euros anuales
Resultados	En menos de un año, 9 trabajadores se encuentran disfrutando de este programa de forma que se avanza en la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa

Referencias

- Cadena de Valor. (24 de septiembre de 2019). DiscWork, proyecto de Ilunion para ayudar a las personas con discapacidad en el trabajo. *Cadena de valor*. Recuperado de <https://cadenadevalor.es/discwork-ilunion-discapacidad-trabajo/> (consultado el 24 de abril de 2020).
- Ilunion. (23 de septiembre de 2019). Ilunion impulsa un proyecto pionero para ayudar a la plantilla con gran discapacidad en las necesidades personales en el trabajo. *Ilunion: somos únicos*. Recuperado de <https://www.ilunion.com/es/ilunion-impulsa-un-proyecto-pionero-para-ayudar-la-plantilla-con-gran-discapacidad-en-las> (consultado el 24 de abril de 2020).
- ONCE. (octubre 2019). Ilunion impulsa un proyecto pionero para ayudar a la plantilla con gran discapacidad. *ONCE: Noticias Comunidad de Madrid*. Recuperado de <http://boletinnoticiasmadrid.once.es/tematica/ilunion/ilunion-impulsa-un-proyecto-pionero-para-ayudar-la-plantilla-con-gran-discapacidad> (consultado el 24 de abril de 2020).

Título de la buena práctica	Salario emocional
Nombre de la empresa	Europa Mundo Vacaciones
Sector	Hostelería y turismo
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores 8.9 – Elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2017

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Aumentar el compromiso de los empleados con la empresa, de forma que se mejore la productividad y el ambiente laboral.
Ámbito geográfico	Los 44 países donde opera la empresa
Descripción	El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no salarial, y cuya función es conciliar, aceptar los diversos valores, adecuar procesos a las diferentes generaciones y aprovechar la ventaja de la diversidad.
Contexto	Empresa caracterizada por la diversidad e inclusión de todos sus integrantes, la cual debe estar asentada en el respeto, el sentimiento de pertenencia a la empresa, el compromiso y la retención del talento.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Algunas de las acciones que se incluyen dentro de este proyecto son: seguro médico privado, viajes de empresa gratuitos y gratuidad de la pareja por matrimonio en los circuitos vacacionales, permiso para el primer día de colegio de los hijos, ampliación de permiso por enfermedad grave y fallecimiento, licencias por maternidad o paternidad y una mejora de la conciliación horaria mediante turnos rotativos o jornadas intensivas.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a este proyecto, Europa Mundo Vacaciones ha conseguido reducir del índice de estrés, aumentar la autoestima, mejorar el clima laboral, la motivación, la integración, la colaboración, reducir la rotación del personal, el absentismo y conseguir un mayor sentimiento de pertenencia a la empresa y la mejora de la productividad.

Referencias

Europa Mundo Vacaciones. (2017). La gran familia de Europa Mundo Vacaciones: Salario Emocional. Recuperado de: https://www.cloud-europamundo.com/files/2017_11/PLAN_DE_COMPENSACION_EMOCIONAL_2017.docx (consultado el 13 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Modelo de conciliación
Nombre de la empresa	Aprosu
Sector	Fundación, asociación, ONG
ODS	5 – Igualdad de género 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Mejorar la conciliación laboral-familiar de los trabajadores, de tal forma que se reduzca el estrés laboral y se aumente la productividad y bienestar.
Ámbito geográfico	Islas Canarias
Descripción	Implantación de un modelo de conciliación de la vida laboral y familiar para los trabajadores de Aprosu.
Contexto	Aprosu presta servicios y apoyos a personas con discapacidad intelectual, lo que conlleva que los trabajadores estén constantemente expuestos a elevados índices de estrés emocional. Por ello, existe una necesidad de desarrollar un plan de conciliación familiar que apoye a los trabajadores a mantener un equilibrio en el ámbito familiar como contrapeso al estrés.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	En una primera fase, se desarrollaron actividades para sensibilizar sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Posteriormente, se desarrolló el Catálogo de Medidas de Conciliación que cuenta con 51 medidas para la mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Aprosu ha auditado externamente este modelo de conciliación, obteniendo un resultado favorable, y en donde se ha extraído que las medidas que mayor impactan entre el personal son el almuerzo gratuito, la flexibilidad horaria, el permiso por hospitalización y el acompañamiento médico.

Referencias

- Aprosu. (2018). Plan estratégico 2018 – 2021 (versión 5). Recuperado de: http://www.aprosu.com/images/download/asociacion/Plan_Estrategico_%202018_2021.pdf (consultado el 13 de mayo de 2020).
- Aprosu. (2019). Código Ético. Recuperado de: <http://www.aprosu.com/images/download/asociacion/F01.PE.05.-CODIGO-ETICO.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2020).
- Aprosu. (2019). Informe de Sostenibilidad Integrada 2019. Recuperado de: <http://www.aprosu.com/images/2019/Download/Memoria-Sostenibilidad-2019.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Plan de Igualdad y Diversidad
Nombre de la empresa	Bankia
Sector	Servicios financieros de banca y seguros
ODS	5 – Igualdad de género 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Equilibrar la presencia de mujeres en posiciones directivas y asegurar la sostenibilidad a medio plazo
Ámbito geográfico	Países en los que tiene presencia Bankia
Descripción	Proyectos para aumentar la presencia femenina en puestos de dirección mediante la puesta en marcha de programas de identificación y desarrollo del talento en agrupaciones con acciones específicas para mujeres.
Contexto	Bankia promueve una cultura empresarial que fomente la igualdad y la integración de la mujer en puestos de responsabilidad, considerando la diversidad de género una herramienta básica para su evolución.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Se han llevado a cabo diferentes acciones enfocadas en: sensibilizar y fortalecer el posicionamiento de la organización con relación a la diversidad y la igualdad, talleres de dinamización y liderazgo inclusivo, formación para el desarrollo del talento femenino y programas para la potencialización de la promoción femenina a puestos de poder.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a estas políticas, Bankia cuenta con un 42% de mujeres ocupando puestos directivos (incluidas subdirectoras) y en 2019, ha sido incluida en el índice Bloomberg's 2020 Gender Equality Index.

Referencias

Bankia. (2019). Estado de información no financiera 2019. Recuperado de: <https://www.bankia.com/recursos/doc/corporativo/2020/02/25/07-estado-informacion-no-financiera-bankia-2019.pdf> (consultado el 13 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Valoración del comportamiento de los proveedores
Nombre de la empresa	Bankia
Sector	Servicios financieros de banca y seguros
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.7 - Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamentos de Recursos Humanos, de Prevención de Riesgos Laborales y de Compras
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Verificar el buen comportamiento ético, social y ambiental de los proveedores de la empresa
Ámbito geográfico	Todos los países donde se localizan sus proveedores
Descripción	Exhaustivo proceso de homologación de los proveedores de Bankia como primer paso antes de establecer cualquier tipo de relación comercial.
Contexto	Para Bankia, el sentido de la responsabilidad y del compromiso con el entorno se extiende a la función de compras y a la relación cercana y fructífera que tiene con sus proveedores.
Grupo de interés	Proveedores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Bankia examina el riesgo económico y aspectos éticos, sociales y ambientales a fin de dar prioridad en la contratación a aquellas empresas que cumplan con estos requisitos y se involucren de manera activa con el entorno. Bankia apuesta por la diversificación y apoya a los proveedores locales.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Bankia mejoró la eficiencia de sus procesos y el plazo de pago medio de los proveedores se redujo considerablemente en 2018. Además, la entidad puso a disposición de sus proveedores un canal confidencial de denuncias que mejora la relación con Bankia.

Referencias

Bankia. (2018). Informe Anual 2018: Relación con el entorno. Recuperado de: <https://informes.bankia.com/recursos/cmsmemoria/recursos/doc/memoriaanual2018/2019/03/14/62-compras-responsables.pdf> (consultado el 26 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Diagnóstico de la diversidad en la empresa
Nombre de la empresa	RTVE
Sector	Comunicación
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Conocer el estado actual de la inclusión y la diversidad en la empresa, para poder diseñar estrategias de gestión
Ámbito geográfico	España
Descripción	Realización de un diagnóstico que permita conocer el estado actual de la inclusión y la diversidad en la empresa
Contexto	RTVE apuesta por un nuevo modelo de cultura corporativa que integre la diversidad en la estrategia de la empresa, entendiendo que en una organización inclusiva las diferencias entre sus miembros son una fuente de riqueza y proporcionan un mayor valor añadido.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	En primer lugar, se realizará el diagnóstico de situación de la diversidad. En segundo lugar, gracias al diagnóstico, se establecerán cuáles las cuestiones más críticas para la empresa, con el fin de dirigir los esfuerzos a través de planes específicos por tipo de diversidad.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias al estudio, RTVE ha obtenido una fotografía real y actualizada de la diversidad en la empresa lo que permite permitir estructurar la estrategia de diversidad para 2019. Uno de los puntos clave de esa estrategia fue la promoción e integración de las personas con discapacidad.

Referencias

RTVE. (2018). Memoria 2018 sobre el cumplimiento de la función de servicio público y la Responsabilidad Social Corporativa. Recuperado de: https://www.rtve.es/contenidos/corporacion/MEMORIA_SP_Y_RSC_2018.pdf (consultado el 26 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Plan Familia
Nombre de la empresa	Red Eléctrica de España
Sector	Utilidades (agua, gas y electricidad)
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Apoyar a los familiares de empleados con discapacidad
Ámbito geográfico	España
Descripción	Ofrecer apoyo, orientación y programas especializados a los familiares con discapacidad de los trabajadores para mejorar su capacidad de inclusión sociolaboral y su plena integración social.
Contexto	En la empresa Red Eléctrica de España, la gestión de la discapacidad ha ido evolucionando en los últimos años hacia un mayor compromiso con la integración y la inclusión, formando parte del Plan Integral de Diversidad.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	Fundación Adecco
Proceso	El programa busca ofrecer el apoyo y la orientación más personalizada posible a niños y adultos con discapacidad y, también, a su entorno familiar y social. La iniciativa cuenta con expertos psicólogos que realizan una valoración y seguimiento personalizados y, en función de sus necesidades, buscan los programas más idóneos para ellos.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	La iniciativa ha tenido un gran éxito, sumando cada año más beneficiarios hasta contar con 17 en la actualidad. Además, muchas de las personas con discapacidad que han formado parte del Plan Familia ya han conseguido integrarse en el mundo laboral.

Referencias

Red Eléctrica de España. (2019). Informe de Sostenibilidad. Recuperado de: https://www.ree.es/sites/default/files/downloadable/ree_informe_sostenibilidad_2019_0.pdf (consultado el 26 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Inclusión laboral de personas con discapacidad
Nombre de la empresa	Leroy Merlín España
Sector	Comercio y distribución
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Apoyar el acceso al mercado de trabajo ofreciendo oportunidades de formación e integración laboral de calidad bajo criterios de diversidad e igualdad de oportunidades.
Ámbito geográfico	España
Descripción	Proyecto para impulsar la inserción laboral directa de personas con discapacidad en la empresa y para ejecutar programas de formación específicos para contribuir a su desarrollo profesional.
Contexto	Esta acción se encuadra dentro del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades de la empresa, con el fin de avanzar en la igualdad de trato y contribuir a una sociedad más inclusiva.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	Trabajo con diferentes organizaciones: Fundación ONCE, Fundación Integra, Proyecto Confianza, Programa Incorpora de La Caixa...
Proceso	El proceso de esta acción de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad se divide en tres áreas: la inserción laboral directa, la comercialización de productos elaborados en Centros Especiales de Empleo y el apoyo en distintas líneas de negocio y concienciación.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Leroy Merlin España cierra el año 2018 con 281 colaboradores con discapacidad, lo que supone un 2,41% de la plantilla, aumentando el porcentaje de años anteriores.

Referencias

Leroy Merlin España. (2018). Informe de Sostenibilidad 2018. Recuperado de: <https://spain.leroymerlin.com/sites/default/files/inline-files/Informe%20Sostenibilidad%20Leroy%20Merlin%202018.pdf> (consultado el 26 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Realización de prácticas profesionales para personas con el Síndrome de Asperger
Nombre de la empresa	Enusa
Sector	Utilidades (agua, gas y electricidad)
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	Octubre 2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Fomentar la inclusión laboral de personas con el Síndrome de Asperger, así como aumentar la visibilidad de este síndrome.
Ámbito geográfico	Comunidad de Madrid
Descripción	Realización de prácticas profesionales pre-laborales por parte de personas con Síndrome de Asperger en diferentes áreas de Enusa.
Contexto	El Síndrome de Asperger es un Trastorno del Espectro Autista que se caracteriza por dificultades en áreas concretas, las cuales se traducen en ciertas peculiaridades que no son incompatibles con el desempeño de un trabajo de calidad.
Grupo de interés	Comunidad
Entidades asociadas o colaboradoras	Asociación Asperger Madrid
Proceso	Las prácticas formativas se llevan a cabo bajo la fórmula de empleo con apoyo, en la que intervienen tanto un tutor de Enusa como un preparador laboral de la Asociación Asperger Madrid.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Desde la firma del convenio, son dos los jóvenes los que se han incorporado a Enusa, previa formación por parte de la asociación a las cerca de 50 personas que componen los departamentos de destino.

Referencias

Enusa. (2019). Enusa y la Asociación Asperger Madrid firman un convenio de colaboración para la realización de prácticas profesionales. *Voluntariado Corporativo Enusa*. Recuperado de <http://voluntariado.enusa.es/iniciativas-campanas/enusa-asociacion-asperger-madrid-firman-convenio-colaboracion-para-realizacion-practicas-profesionales> (consultado el 30 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Integración laboral de personas con discapacidad
Nombre de la empresa	Tendam Retail
Sector	Textil
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico 10 – Reducción de las desigualdades
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad en la plantilla
Ámbito geográfico	España
Descripción	Este proyecto se centra en incorporar personas con discapacidad tanto en las instalaciones centrales como en las tiendas de la empresa.
Contexto	Las relaciones laborales en la empresa Tendam están basadas en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, promoviendo un entorno de trabajo abierto e integrador.
Grupo de interés	Comunidad
Entidades asociadas o colaboradoras	Fundación ONCE
Proceso	Para los nuevos puestos de trabajo que se vayan ofertando, Tendam contará con la Fundación ONCE, para la preselección de los candidatos. La incorporación de personas con discapacidad a la plantilla de Tendam se materializará en términos de competitividad y en condiciones laborales de mercado.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a este proyecto, durante los próximos 3 años, Tendam incorporará a su plantilla de la central y de las tiendas personas con discapacidad.

Referencias

Fundación ONCE. (26 de febrero de 2019). Tendam y la Fundación ONCE impulsan la integración laboral de personas con discapacidad. *Fundación ONCE Noticias* Recuperado de: <https://www.fundaciononce.es/es/noticia/tendam-y-la-fundacion-once-impulsan-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad> (consultado el 30 de mayo de 2020).

Tendam. (2018). Informe de Sostenibilidad. Estado de Información No Financiera 2018. Recuperado de: <https://www.memoriaaudiovisualtendam.es/> (consultado el 30 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Sala “El Bosc”
Nombre de la empresa	Muns Agroindustrial
Sector	Agricultura, ganadería y pesca
ODS	3 – Buena salud 8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.2 – Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación 8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Satisfacer una demanda interna orientada al bienestar personal físico y mental durante la jornada laboral.
Ámbito geográfico	Sede en Lleida
Descripción	Sala inspirada en la naturaleza donde los trabajadores se encuentra en un ambiente perfecto y con total libertad para el desarrollo de la creatividad, el trabajo en equipo y la mejora del bienestar físico y mental.
Contexto	Durante la jornada laboral, los trabajadores de Muns Agroindustrial, dedican muchas horas al desempeño de las tareas cotidianas, pero muy poco tiempo a pensar, cuestionar y crear.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Al acceder a la sala, los trabajadores deben evitar todos los dispositivos electrónicos y la problemática del día a día. En esta sala es necesario acceder con otra actitud, con el objetivo de desarrollar y potenciar otros mecanismos mentales que se consideran necesarios, más relacionados con la creatividad, la convivencia y la cooperación.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Durante 2018, “El Bosc” ha acogido 5 actividades formativas vinculadas al pensamiento alternativo, la meditación, la creación, el crecimiento personal y el trabajo en equipo, con una excelente acogida.

Referencias

Muns Agroindustrial. (2018). Informe de progreso 2018. Recuperado de: http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_23872652_1.pdf (consultado el 30 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Impulsar la empleabilidad y la inserción social
Nombre de la empresa	Europastry
Sector	Alimentación y bebidas
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Ofrecer oportunidades laborales a personas con fragilidad, enfermedad mental y problemas de exclusión social.
Ámbito geográfico	Fábrica en Barberá del Vallés (Barcelona)
Descripción	Proyecto de inserción laboral de personas con fragilidad, enfermedad mental y problemas de exclusión social, para que comiencen a trabajar en la fábrica de Barberá del Vallés de la empresa Europastry.
Contexto	Europastry cuenta entre sus pilares en Responsabilidad Social Corporativa con que estas personas cuenten con la oportunidad de acceder a un puesto laboral digno en donde se respetan sus particularidades.
Grupo de interés	Comunidad
Entidades asociadas o colaboradoras	Cuina Justa
Proceso	Inserción laboral de personas con fragilidad, enfermedad mental y problemas de exclusión social, a través de procesos de selección en colaboración con la empresa de economía social Cuina Justa, con el fin de incorporarlas en la fábrica de Barberá del Vallés.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a este proyecto, más de 70 personas han comenzado a trabajar en el área de packaging de la fábrica de Barberá del Vallés. Gracias este proyecto de inserción laboral, estas personas han mejorado su calidad de vida notablemente debido a la inclusión social, la realización personal y por supuesto, la fuente de ingresos.

Referencias

Europastry. (2018) Europastry impulsa el empleo de personas con alto riesgo de exclusión social junto a Cuina Justa. *Europastry Noticias*. Recuperado de: http://www.europastry.com/es_ES/noticias/europastry-impulsa-el-empleo-de-personas-con-alto-riesgo-de-exclusion-social-junto-a-cuina-justa/_id:172/ (consultado el 30 de mayo de 2020).

Título de la buena práctica	Empresa Saludable
Nombre de la empresa	Protón Electrónica
Sector	Equipos electrónicos
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2019

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Convertir a Protón Electrónica en una empresa saludable
Ámbito geográfico	Bilbao
Descripción	Implantación del modelo de Empresa Saludable, de tal forma que el puesto de trabajo y las tareas se adapten perfectamente a las necesidades de cada trabajador.
Contexto	Las pymes, en general en España, utilizan un servicio de prevención de riesgos laborales externo, que no entra en detalles sobre las capacidades de cada una de las personas de la empresa. En el caso de Protón Electrónica, que es una micro pyme, la Dirección se encuentra fuertemente comprometida con la Responsabilidad Social y conoce las características, capacidades, preferencias, preocupaciones y circunstancias de todos los trabajadores.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	El primer paso es evaluar las necesidades de cada trabajador, de tal forma que se pueda adecuar la organización del trabajo a las características particulares de las personas. Por otro lado, la empresa ha mejorado y personalizado las revisiones médicas, así como promocionado actividades deportivas y hábitos saludables.
Costes económicos	15.000 €
Resultados	Gracias a este proyecto, la empresa ha mejorado la satisfacción de los trabajadores hasta un 80%, ha mantenido la siniestralidad a 0 y ha reducido el absentismo hasta 0.20 frente a 5,64 del sector. Por todo ello, Protón Electrónica ha aumentado su prestigio y visibilidad.

Referencias

Protón Electrónica. (2019). Política Integrada de Gestión. Recuperado de: http://www.protonelectronica.com/1/upload/1_1112s0_20190329_pola_tica_sig_r11.pdf (consultado el 1 de junio de 2020).

Red Española Pacto Mundial. (2019). Ficha de buenas prácticas de la empresa Protón Electrónica SLU. Recuperado de: <https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas> (consultado el 1 de junio de 2020).

Título de la buena práctica	Modelo de flexibilidad temporal
Nombre de la empresa	Grupo Gesor
Sector	Servicios profesionales
ODS	8 – Trabajo decente y crecimiento económico
Metas del ODS 8	8.8 – Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores
Departamentos involucrados	Departamento de Recursos Humanos
Fecha	2018

Criterios de identificación de una buena práctica

	Sí	No
Efectiva y exitosa	X	
Sostenible desde el punto de vista ambiental, económico y social	X	
Sensible a los asuntos de género	X	
Técnicamente posible	X	
Resultado de un proceso participativo	X	
Replicable y adaptable	X	
Reduce los riesgos de desastres/crisis es aplicada	X	

Descripción de la buena práctica

Objetivos planteados	Aumentar la motivación del personal y su productividad
Ámbito geográfico	Países donde se localiza la empresa: España, Portugal, Perú y Rusia
Descripción	Flexiplan es un modelo voluntario de flexibilidad horaria de la jornada de trabajo, de tal forma que los trabajadores puedan adaptar su jornada laboral a sus necesidades, siempre sin deteriorar el servicio al cliente.
Contexto	Los trabajadores de Grupo Gesor, a través del buzón de comentarios, sugerían una flexibilización del horario de trabajo, para ser capaces de tener una mayor y mejor conciliación de la vida personal y profesional.
Grupo de interés	Trabajadores
Entidades asociadas o colaboradoras	No existen
Proceso	Existe un horario diario común para todos los trabajadores. Una vez cumplido ese horario, la plantilla puede decidir como completar el resto de las horas (entrando antes o saliendo después) de tal forma que se amolde a sus necesidades.
Costes económicos	Sin datos
Resultados	Gracias a esta medida, los trabajadores han aumentado su la motivación, ya que son los responsables de gestionar el tiempo de manera eficiente, dando esto lugar a un personal más contento y por tanto más productivo.

Referencias

Grupo Gesor. (2018). Informe de progreso 2018. Recuperado de: https://www.grupogesor.es/docs/pdf_pacto_gesor.pdf (consultado el 1 de junio de 2020).