



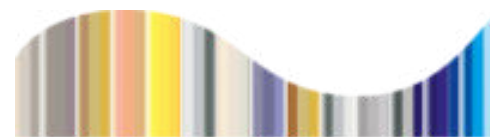
ODS 8 INFANCIA Y EMPRESA: "TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO"



Ayuntamiento
de Málaga



FUNDACIÓN
PROYECTO SOLIDARIO
POR LA INFANCIA



INFANCIA & EMPRESA
THE NETWORKING CLUB

El **ODS 8** pretende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Trabajar no garantiza, por tanto, disfrutar de una vida digna, por lo que resulta fundamental impulsar empleos decentes que ayuden a las personas a salir de la pobreza y disminuyan las desigualdades.



Datos y cifras ODS 8 en clave de infancia y empresa.

El trabajo decente y el crecimiento económico son elementos clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

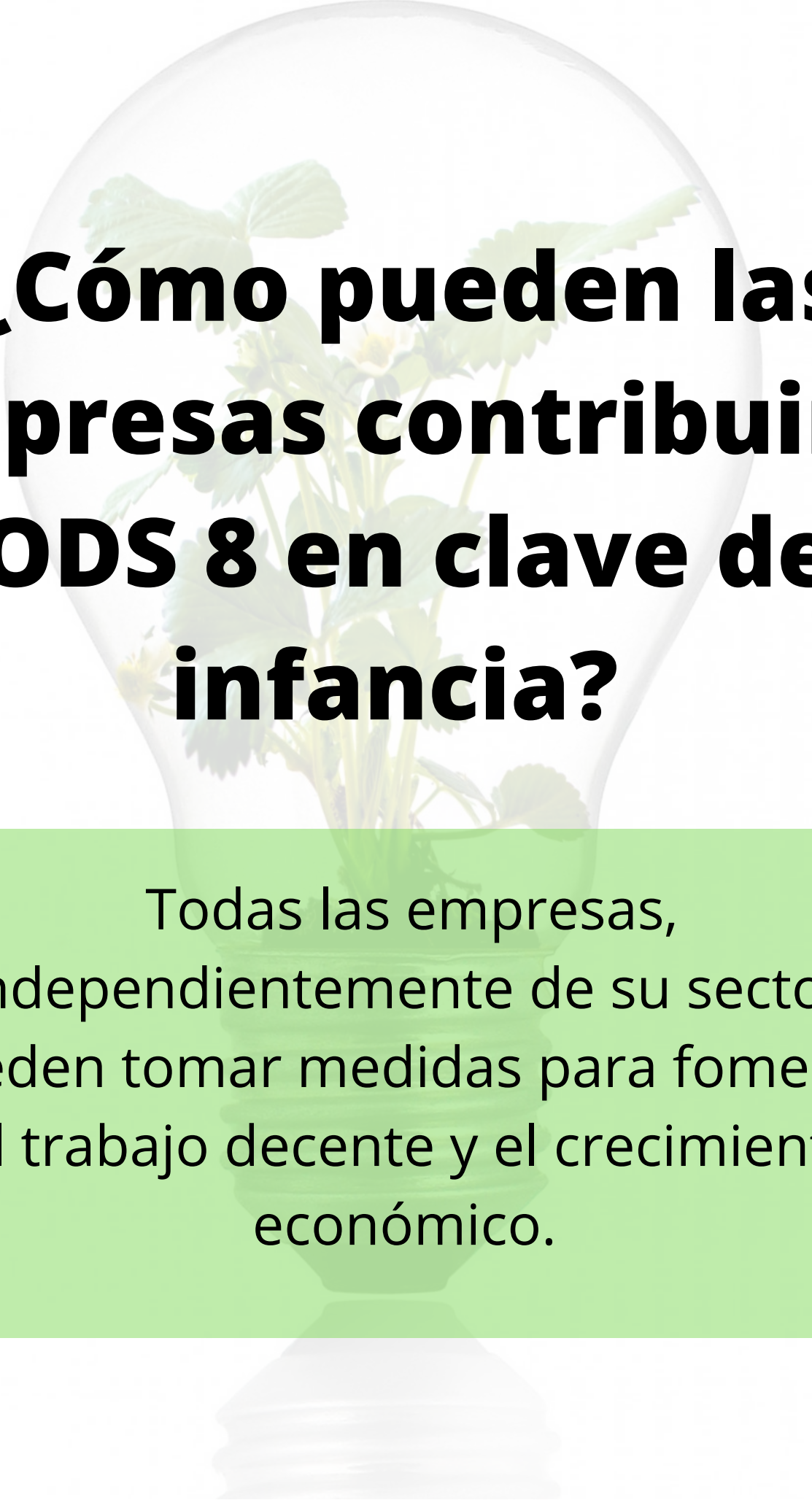
Según la Organización Internacional del Trabajo, hay 71 millones de jóvenes desempleados en el mundo y 165 millones de jóvenes trabajadores viven en la pobreza. Ofrecer a los jóvenes oportunidades de transición de la escuela al mercado laboral requiere de invertir en calidad de la educación y la formación, ofreciendo a los chicos y chicas la posibilidad de adquirir las habilidades demandadas en el mercado, asegurándoles acceso a servicios sociales con independencia del tipo de contrato y garantizando la igualdad de oportunidades.

Trabajo decente significa, además, acabar con todas las formas de trabajo infantil. 168 millones de niños y niñas en el mundo trabajan y más de la mitad de ellos realiza trabajos peligrosos o dañinos para su integridad física o emocional.

Contribuir al ODS 8 requiere tener una mirada global, pero también local. España es el cuarto país de la OCDE con mayor número de niños viviendo en hogares en los que ningún adulto trabaja y se calcula que hay más de un 16% de hogares pobres con niños en los que al menos una persona trabaja, un fenómeno conocido como **work in poverty**.



El sector privado tiene un rol claro en la consecución de este Objetivo, ya que un actor principal para el crecimiento económico y la creación de puestos de trabajo. Así, las empresas deben garantizar condiciones dignas de empleo, tanto a sus trabajadores directos como a través de sus cadenas de suministro, erradicar prácticas que pongan en peligro los derechos laborales, fomentar la contratación de nueva mano de obra, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica, a través del impulso de la I+D+i, la tecnología y el emprendimiento. Según el estudio del Pacto Mundial, "Global Opportunity Report 2017, Your Guide to a World of Opportunities", sobre oportunidades de negocio en el desarrollo sostenible, éste es el ODS que las empresas de todo el mundo identifican como el que más posibilidades de negocio les brinda.



¿Cómo pueden las empresas contribuir al ODS 8 en clave de infancia?

Todas las empresas, independientemente de su sector, pueden tomar medidas para fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico.

En el ámbito interno

- Garantizando condiciones laborales dignas a todos los empleados y proveedores de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional, y asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- Creando una cultura de derechos humanos en la empresa, a través de la implantación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, para fomentar el derecho a un trabajo decente para todos sus trabajadores y los de su cadena de valor, incluidas las familias de estos.
- Fomentar políticas de conciliación que permitan la incorporación al mercado laboral de hombres y mujeres en situación de igualdad.
- Luchar contra el trabajo infantil en la cadena de suministros, asegurando controles que permitan identificar a niños que trabajan y estableciendo procesos que garanticen su vuelta a la escuela.
- Estableciendo políticas justas para la selección de proveedores y mejorando la inclusión económica en toda la cadena de suministro.
- Formando e instruyendo al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal.
- Fomentando el empleo joven en la empresa a través de contrataciones y programas de prácticas, especialmente con jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, para promover el desarrollo social.
- Garantizando contratos indefinidos y oportunidades de promoción y desarrollo profesional a los empleados, especialmente a jóvenes o personas con discapacidad.
- Contando con sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las instalaciones de la empresa y requerirlos a proveedores, para disminuir los accidentes y enfermedades laborales en toda la cadena de valor.
- Impulsando la economía y cultura local donde la empresa tenga operaciones, apoyando a pequeñas empresas locales y formando y contratando a personas en situación de vulnerabilidad.
- Llevando a cabo una utilización eficiente de los recursos naturales en las actividades de la empresa, para disminuir el impacto medioambiental, potenciando un crecimiento económico sostenible.
- Cumpliendo con las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación, para fomentar su crecimiento económico.



- Creando herramientas que apoyen la creación de trabajo decente, la innovación y el emprendimiento, por ejemplo, a través de plataformas online para compartir conocimiento y buenas prácticas entre empresas.
- Utilizando las actividades de la empresa para fomentar el crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo. Por ejemplo, una empresa del sector bancario a través de la expansión de microcréditos (ahorro, crédito y seguros) para los propietarios de pequeñas empresas, o una empresa de telecomunicaciones, creando vías de comunicación entre diferentes actores a nivel local para fomentar el crecimiento económico.
- Ofreciendo becas a jóvenes y grupos vulnerables, con el objetivo de proporcionarles las habilidades, herramientas y conocimientos necesarios para encontrar empleo.
- Fomentando la I+D+i, a través de programas específicos, por ejemplo, concursos y premios para jóvenes emprendedores o en materia de innovación.
- Abriendo nuevos negocios y actividades en países emergentes bajo el prisma de la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente.
- Realizando proyectos de cooperación al desarrollo, enfocados en el crecimiento sostenible de economías locales, que permitan mejorar las condiciones de vida de miles de personas fuera de nuestras fronteras.
- Creando alianzas público-privadas con ONG, universidades, sector público y otras empresas para realizar proyectos que contribuyan a un crecimiento económico sostenible.



Buenas prácticas: casos de éxito de otras PYMES y empresas que colaboran con el ODS8.

Grupo Gesor: Flexiplan, modelo de flexibilidad temporal.

Grupo Gesor, con el objetivo de atender a las demandas de sus empleados y mejorar la conciliación laboral, ha lanzado el modelo de flexibilidad temporal "Flexiplan". La implantación de esta política pretende, además, aumentar la motivación del personal, ya que serán los responsables de gestionar el tiempo de manera eficiente, dando esto lugar a un personal más satisfecho y productivo. La política incluye unos requisitos para no perjudicar la calidad ni la cobertura del servicio al cliente, ni afectar al trabajo en equipo. Además, se incluyen unos criterios de flexibilización de la jornada. Ésta es aplicada a toda la plantilla y está supervisada por el responsable de cada área, que aprueba semanalmente las jornadas flexibles propuestas por cada miembro de su equipo para la semana siguiente, teniendo en cuenta la cobertura del servicio al cliente.



Elawan Energy: Protocolo Safety Alerts.

La compañía lanzó en 2018 el Protocolo "Safety Alerts". Éste permite ayudar en la comunicación eficaz de alertas de seguridad y salud y medioambientales que se puedan producir en cualquiera de las instalaciones donde la empresa opera. El protocolo no sólo busca la divulgación inmediata de las incidencias o situaciones de peligro observadas, sino que intenta ir un paso más allá en la gestión activa de las mismas mediante el establecimiento de planes de acción que incrementan la participación y conocimiento de toda la organización basándose en el sistema de lecciones aprendidas. Para promover su utilización, la empresa formó a toda su plantilla y gracias a él desde diciembre de 2018 se han emitido un total de dos alertas de seguridad internacionales que han sido divulgadas y comunicadas de forma eficaz.



