



OBJETIVO 5 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Progreso se escribe en femenino y en plural



La igualdad de género es un derecho fundamental. Promover el acceso de la mujer a la educación, la sanidad y el trabajo digno es imprescindible para lograr sociedades y economías sostenibles



VIRGINIA MIRANDA
MADRID

La discriminación de las mujeres está presente en todo el mundo. En las regiones más desfavorecidas, donde se siguen realizando prácticas nocivas como el matrimonio infantil o la ablación, y en los países con plenas garantías democráticas, donde la brecha salarial prolonga la desigualdad durante los años de jubilación y la violencia machista es un problema estructural.

En el mundo, según datos recogidos por Naciones Unidas, el 35% de las mujeres ha sufrido violencia sexual y física; 37.000 menores se casan al día sin posibilidad de estudiar; 133 millones de jóvenes han sufrido mutilación genital; por cada 100 niños hay 118 niñas que no asisten a la escuela; la brecha salarial es del 23%; ellas dedican el triple de tiempo que ellos a los cuidados y al trabajo doméstico no remunerado; las consejeras de administración apenas llegan al 15%; las presidentas y CEO son solo el 4%, y la representación femenina en los Parlamentos nacionales es del 24,3%.

Las mujeres lo tienen más difícil para acceder a la educación, a la sanidad o a un trabajo digno por razón de género, y eso representa

una rémora para su desarrollo personal y el progreso de las sociedades de las que forman parte. El Pacto Mundial de Naciones Unidas señala que si todas las personas cobraran lo mismo por el mismo trabajo, el PIB mundial podría aumentar en 5,3 billones de dólares para 2025. Y para alcanzar este objetivo es imprescindible intervenir en todos los niveles y a todas las edades, favoreciendo el acceso a las escuelas en la infancia, garantizando los derechos sexuales y reproductivos en la adolescencia y asegurando políticas laborales de igualdad, liderazgo y conciliación en la madurez.

A través de nuevos marcos legales y mediante la colaboración público-privada. Así, las empresas están llamadas a participar a nivel externo y también interno, donde los beneficios siguen un recorrido de ida y vuelta; la ONU subraya que las entidades con mayor número de mujeres en su equipo directivo tienen un 21% más de posibilidades de alcanzar beneficios superiores a la media con niveles más bajos.

Los planes de igualdad, las políticas de empresa permeables a la dimensión de género, la evaluación de proveedores, los programas formativos de conciliación



Trabajadoras de una planta de Ence.

37.000

menores se casan al día sin posibilidad de estudiar.

23%

es la brecha salarial en el mundo.

participación en proyectos de cooperación al desarrollo focalizados en cuestiones de género, pasando por becas de formación o alianzas con universidades o escuelas de negocio.

Según un estudio del World Economic Forum, las profesiones relacionadas con la tecnología tendrán un gran protagonismo en las ofertas de empleo de futuro. Sin embargo, solo el 35% del alumnado de carreras vinculadas con las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es femenino, una deficiencia que las compañías del sector trabajan por revertir.

Enusa y EDP España colaboran con la Fundación ASTI para el desarrollo del proyecto STEM Talent Girl que, con las Consejerías de Educación de las comunidades autónomas, fomenta el talento de estudiantes y recién licenciadas con masterclasses, mentorías, becas y prácticas en empresas. El grupo Menarini participaba el pasado marzo en el proyecto #100tiñiques, de la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació y el departamento de Educación de la Generalitat, con seis trabajadoras vinculadas a la medicina o la biotecnología para impulsar la vocación de las estudiantes de primaria y ESO. Y Endesa ha colaborado con la Fundación

Junior Achievement en el desarrollo de Girls in ICT y Orienta-T para dar a conocer las oportunidades de empleabilidad del sector y fomentar el rol de liderazgo femenino.

La abogada española Miriam González Durántez fundaba hace cuatro años en Reino Unido Inspiring Girls para fomentar la ambición profesional de las más jóvenes. Hoy son muchas las empresas que colaboran. Bajo el lema *Niñas sin límites: la energía del futuro*, voluntarias de Acciona comparten sus experiencias con chicas en edad escolar ofreciéndoles diversos modelos laborales a los que pueden aspirar sin más limitaciones que el trabajo y el esfuerzo. Amadeus replica su relación en España con esta fundación en Brasil y en su país de origen, donde patrocina Code First: Girls Conferences. Y Telefónica ha apoyado la creación de Inspiring Girls Video Hub, plataforma online con testimonios de mujeres –incluidas directivas de la compañía– para animar a las más pequeñas a llegar a lo más alto.

Porque el empoderamiento de las mujeres ha de empezar a edades tempranas, es el mejor modo de alcanzar un mundo más justo, igualitario y de progreso para todos y todas.



El grupo Vapf colabora con la Fundación Vicente Ferrer con viviendas construidas a nombre de las mujeres en India.
FUNDACIÓN VICENTE FERRER

Cadena de valor

- **Supracafé cuenta con el reconocimiento de Negocios Inclusivos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)** por su proyecto con mujeres en el Cauca colombiano. La colaboración comenzó hace 20 años, cuando las productoras pidieron ayuda para obtener los ingresos necesarios con los que sacar adelante a sus familias después de que sus maridos se hubieran desplazado o muerto por la guerra.
- **Desde entonces y a través de Amucc (Asociación de Mujeres Caficultoras del Cauca)**, Supracafé ha afianzado su cadena de suministro con un proveedor de alta calidad y las cooperativistas han consolidado sus cultivos mediante otras alianzas que les permiten afrontar las inversiones necesarias para adecuar sus fincas a la producción de café sostenible.
- **Cofides, que incorpora la política de género en sus inversiones y es socia fundadora del grupo de trabajo de las Instituciones Financieras de Desarrollo, DFI Gender Finance Collaborative**, destaca en su cartera el proyecto de ampliación de las instalaciones para el procesamiento de café de Amucc.
- **El grupo Vapf repite colaboración con la Fundación Vicente Ferrer para la construcción de viviendas destinadas a personas en situación de necesidad en India.** Tras levantar 37 casas en el pueblo de Nagaruru, un nuevo proyecto en la aldea de Undabanda dotará a 23 familias de alojamientos con condiciones de higiene y habitabilidad que volverán a registrarse a nombre de la mujer para empoderar su papel en la sociedad y garantizar su protección y la de sus hijas e hijos.

Planes con mucho futuro

V. MIRANDA
MADRID

La Comisión Europea y la CNMV recomiendan a las empresas contar con un 30% de consejeras en 2020, meta comprometida e incluso superada en algunos planes de igualdad. Iberdrola es la líder del Ibex 35 por porcentaje de mujeres en su consejo, con un 42,8%. En Bankia, el Plan de Diversidad de Género 2018-2020 prevé alcanzar un 40% de representación de féminas en su órgano de gobierno, el Plan Acelera identifica y desarrolla la carrera de trabajadoras con talento y el Programa para la Alta Dirección pone el foco en el liderazgo inclusivo.

Amadeus cuenta desde 2012 con una red de mujeres que opera a escala internacional para promover el desarrollo profesional femenino con un resultado del 29% en puestos directivos y Ence, que se propuso en 2018 incrementar su peso en plantilla, en el primer trimestre de 2019 aumentó un 11% el número de empleadas, hasta el

Apoyo a las más vulnerables

- **La violencia de género** concierne a todos. A los poderes del Estado, a la sociedad y a las empresas. ACS, a través de su empresa Clece, contrató el año pasado a 169 víctimas de este tipo de violencia, trabaja con más de 120 asociaciones dedicadas a la protección de las más vulnerables y forma parte del programa de red de empresas para una sociedad libre de agresiones machistas. El Canal de Isabel II aplica una tarifa social –un 76% de descuento– a las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que gestionan viviendas de acogida. Y la Asociación de Marcas de Restauración está adherida a la iniciativa *Empresas por una sociedad libre de violencia de género* para incorporar a estas mujeres al mercado laboral.

21,6%, destacando el 70% de contrataciones de mujeres con titulación universitaria de 30 años o menos.

Cellnex incorporó a su primera consejera en 2017 y su máximo órgano de gobierno ya tiene cuatro, el 33% del total. Desde 2016, la presencia femenina en el grupo se ha incrementado en un 62% y se ha adherido al Pacto Global de la ONU en Brasil, Argentina y Colombia, país donde contribuye a mejorar el trabajo femenino a través del pacto con el PNUD.

Telefónica contribuye al ODS 5 de forma transversal: a través de sus proveedores, de sus redes 3G y 4G para facilitar el acceso a mejores condiciones de vida, de su estrategia de inclusión y conciliación o de su adhesión a los Principios de Empoderamiento de la Mujer y el Pacto Global de la ONU en Brasil, Argentina y Colombia, país donde contribuye a mejorar el trabajo femenino a través del pacto con el PNUD.

El índice Bloomberg de igualdad de género 2020 reconoce a la teleco. También a Enagás. Con más



Caficultoras del Cauca colombiano (Supracafé).



La presencia femenina en Cellnex crece un 62% en tres años.

de un 31% de directivas y predirectivas, interviene en foros de empoderamiento empresarial femenino como Promociona, iniciativa coordinada por CEOE y en la que participa el Ministerio de Igualdad, que le otorgó el distintivo Igualdad en la Empresa en 2010.

En 2018 se lo concedió a Naturgy, el mismo año en que la Comunidad de Madrid reconoció con el galardón Empresa Más Igual sus programas de impulso al talento de las mujeres que, actualmente, ocupan el 32% de cargos de responsabilidad frente al 21% de un año atrás.

La paridad es el último escalón de la igualdad para la mayoría de compañías. Con un 27% de consejeras, Aena la ha alcanzado en su comité de dirección ejecutivo, en las direcciones generales y en algunas direcciones clave de la organización. De su red de aeropuertos, 11 están a cargo de mujeres, siendo Madrid-Barajas y Barcelona-El Prat los únicos del top 10 europeo bajo liderazgo femenino.