

Contenido:

## EDITORIAL

Generación Responsable	5
Brecha salarial y desigualdad	8
Francisco Conde, conselleiro de Economía, Empleo e Industria	12



### TWEETS DESTACADOS

3 claves para la gestión de los grupos de interés #RSE  
<http://ow.ly/DALH308p1Yf>

#accióndelasemana @Reganosa se incorpora a Cluster Cambio Climático de @foretica, comprometiéndose a contar con una estrategia en la materia

Empresas con políticas de #igualdad pueden presentarse al distintivo "Igualdad en la #empresa" de @sanidadgob  
<http://ow.ly/MsbZ308kpLW>

### El bienestar en las empresas gallegas

*Desde hace décadas las personas trabajadoras gozan de una cobertura legal vinculada a la protección en los lugares de trabajo. Superada esta etapa, Galicia debe aspirar a contar con empresas que, además de seguras, sean saludables.*

*Este concepto se traduce en lograr que la salud física y psicológica de las personas estén alineadas, para poder contar con trabajadores y trabajadoras felices. Está demostrado que esto se traducirá en ventajas no sólo para las personas a*

*título individual (en mayor nivel de salud, mayor compromiso e implicación) sino que la empresa contará con mejor talento, mayor capacidad de innovación y niveles de eficiencia.*

*Desde la Xunta de Galicia estamos comprometidos con el bienestar de las personas que trabajan en nuestra comunidad, por lo que apoyamos toda iniciativa vinculada con estos temas.*

*En este número de FIXA\_RSE podrán encontrar numerosos*

*ejemplos de iniciativas puestas en marcha en los últimos meses, que avanzan en esta línea. Confiamos en que sean de ayuda para todo el tejido empresarial gallego.*

Un saludo,

Covadonga Toca Carús

Secretaria general de Empleo

Consellería de Economía, Empleo e Industria

Xunta de Galicia



## Objetivos de desarrollo sostenible



### OBJETIVO 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Uno de los objetivos prioritarios para conseguir impulsar la sostenibilidad es lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas. Las

mujeres representan la mitad de la población mundial, un gran potencial para toda la sociedad, independientemente de su ubicación geográfica o nivel cultural. La propia Organización de las Naciones Unidas (ONU) así lo reconoce, haciendo hincapié en que la desigualdad de género persiste en todo el mundo, estancando el progreso mundial.

España pertenece al grupo de 143 países que tienen garantizada esta igualdad en sus constituciones, pero todavía hoy, 52 países no han adquirido este compromiso a ese nivel. Esto se traduce en desigualdades que afectan desde la infancia, en términos de acceso a la educación, asistencia sanitaria, nivel de nutrición o acceso a los estudios.

La desigualdad no debe ser percibida como un atributo exclusivo de países en desarrollo. Según los propios datos de la ONU, en todo el mundo, las mujeres siguen ganando un 24% menos de salario que los hombres. La igualdad y el empoderamiento son clave para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo social.

El hecho de que las mujeres participen plenamente supone asegurar que el crecimiento de las naciones se dé en mejores condiciones que las vividas hasta ahora. Y es que, independientemente de la ubicación geográfica, de gobiernos o empresas, favorecer la igualdad de género es un derecho fundamental que debe ser apoyado. La responsabilidad social (tanto de las empresas, como de los gobiernos y la ciudadanía) debe conducir a una sociedad más sana: reducir la pobreza, incentivar la educación y garantizar la igualdad de las niñas y mujeres.


#### La desigualdad de género en España

Según datos del Foro Económico Mundial (FEM) en el año 2006, España se situaba en el puesto 11 de los países europeos en materia de igualdad. En el año 2016, esta misma organización la sitúa en la posición 29 de los 144 países analizados. Este informe también hace referencia al retroceso de las oportunidades económicas (mermadas a causa de la temporalidad en el empleo) y al incremento de 4 puestos en el nivel educativo (**pasando del nº 47 al nº 43**) Este lectura es interesante, sobre todo, cuando se asume que la situación en el continente está normalizada.

Si bien es cierto que Europa occidental es la región del mundo con una menor brecha de género (un 25% de media), según este informe del FEM sólo Finlandia y Francia han logrado la plena igualdad en los campos de la educación, la salud y la supervivencia. ●

*El 5º de los ODS incluye una serie de objetivos ambiciosos, que desde el punto de vista de nuestro territorio se puede trabajar en algunas metas concretas:*

- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.



*"El mundo se enfrenta a un desperdicio del talento al no actuar con rapidez para frenar la desigualdad de género. Esto podría poner en riesgo el crecimiento económico y privar a las economías de una oportunidad para desarrollarse "*

*Foro Económico Mundial*

## El programa *Generación Responsable*, seleccionado dentro de la iniciativa Enterprise 2020

Los aspectos formativos que se imparte a la juventud han de ir en consonancia con la realidad social y económica, de manera que la formación recibida sea útil para desarrollar una carrera profesional con el mayor éxito posible.

En este sentido, la colaboración entre las instituciones educativas y formativas, con las empresas y organizaciones privadas es clave, puesto que juntos pueden generarse contenidos más atractivos y de mayor interés para la juventud. Si bien la RSE está empezando a impartirse a nivel universitario y escuelas de negocio (con másteres o asignaturas específicas en algunos grados) la realidad es que no se sitúa como un asunto transversal en este ámbito académico superior. Es importante también, en línea con lo manifestado por la Comisión europea, recordar que cada vez es más evidente que los mercados laborales y las habilidades que la gente necesita están evolucionando de forma muy rápida, y es probable que en los trabajos del futuro se requieran niveles más altos y una combinación diferente de habilidades, competencias y cualificaciones. Por ello, es importante que la visión integrada de la gestión de empresa que aporta la RSE sea conocida lo antes posible, de una manera cercana y adaptada.

Además, los asuntos de RSE todavía no se explican en edades más tempranas, como centros de FP o institutos, por lo que son conceptos con un potencial elevado para ser explicados a los chicos y chicas más jóvenes. Gracias a ello, se puede comenzar a generar una mayor conciencia sobre el impacto en la sociedad de las decisiones que se toman diariamente. Conceptos como innovación, género, empleo, sostenibilidad, inclusión **social, responsabilidad social... pueden sonar lejanos** para la juventud, pero van a ser elementos que se encuentren en el momento salten a la vida real.

### ¿Qué es Generación Responsable?

*Generación Responsable* es un proyecto con el que conseguir **traducir el lenguaje actual de la RSE y qué** significa ser responsable en un lenguaje accesible e integrado en la formación de esta nueva generación.



Todo ello aprovechando el potencial de las nuevas tecnologías y las redes sociales, para crear comunidad, para ayudar a entender cómo ser personas y ciudadanos responsables les ayudará a construir una comunidad más sostenible. Se trata de convertir el potencial de la RSE asociado al producto y convertirlo en valores, en intangibles comprensibles y atractivos por la juventud.

Los objetivos principales del programa son, por una parte, transmitir los valores de la RSE desde edades tempranas e integrar la responsabilidad en los contenidos formativos. Por otra, busca aportar nuevas perspectivas a la juventud, fomentando la innovación y la creación de nuevos perfiles profesionales que den respuesta a la nueva realidad laboral.

El proyecto está enfocado en las etapas educativas pre-universitarias y universitarias, incluyendo la formación profesional. Es importante transmitir a esta generación cómo la RSE ayuda a comprender que sus vidas están íntimamente conectadas con el bienestar de otras personas, con el mundo social y político que está alrededor de todas ellas y ellos. En ocasiones, se tiene la sensación que se empieza a hablar de RSE cuando ya se ha entrado en contacto con el mundo laboral, por lo que conocen qué es la RSE sólo por la experiencia empresarial. Es interesante que se generen una opinión propia al respecto, al tiempo que puedan tener la oportunidad de aportar su visión, sus pensamientos acerca de estos conceptos; así como sus ideas y formas de llevarlo a la práctica.

En este sentido, por tanto, resulta clave que el diálogo se establezca en el mismo idioma que hablan la juventud actualmente: contenidos atractivos, visuales,

interactivos y cambiantes. De ahí la idoneidad de que nazca la plataforma Generación responsable, como vía para canalizar todas estas aportaciones, experiencias y opiniones.

Durante el año 2016, la Xunta de Galicia estuvo trabajando en el desarrollo de los contenidos del proyecto que conformarán la plataforma Generación Responsable. En este sentido, es importante destacar que se tuvo en consideración la perspectiva de género. En este sentido, la comprensión de las necesidades de hombres y mujeres, sus comportamientos y actitudes contribuye a mejorar la calidad científica y la relevancia social del conocimiento, la tecnología y la innovación. Por ello, integrar esta perspectiva al tratar los temas sobre responsabilidad social acerca esta perspectiva a la juventud, para que también la integren y la asuman en su día a día.

Además, el fomento de la creatividad y la innovación también son parte indisoluble en la RSE, por lo que se aportará este punto de vista a los jóvenes. Se utilizarán casos para ejemplificar cómo la innovación se puede aplicar a todos los ámbitos de la gestión empresarial y de la vida diaria.

A partir del 2017, se llevarán a cabo las sesiones presenciales en el aula, contando con el soporte de la plataforma ya creada. La idea es que en esas sesiones formativas, queden claros los principios básicos de qué y qué no es un comportamiento responsable en la empresa, pero también como ciudadano. Las personas que participen han de comenzar a asumir que las decisiones diarias, así como las que han de tomar en un ámbito laboral, tienen consecuencias en diferentes ámbitos.

Generación Responsable ha de actuar como un revulsivo para el desarrollo de experiencias e influenciar a las personas que estudian hacia una mayor creatividad e innovación. Por ello, el proyecto no contempla una formación al uso, si no que está diseñada para ser participativa, dinámica y abierta a las propuestas que se creen en la propia sesión, aportando sus propias ideas y concepción acerca de estos temas.

Las conclusiones de todos los debates, aportaciones y visiones serán recogidas e integradas en la plataforma, que de este modo creará una comunidad entre todas las personas que participen de Generación Responsable. La plataforma también actuará como una biblioteca de recursos, permanente, accesible y actualizada, con todas las referencias necesarias para que puedan aprender a enfrentarse al mercado de trabajo de la mejor manera posible.

Generación Responsable impulsará los valores de la RSE para que la futura generación de personas trabajadoras pueda integrarla en su vida diaria, personal y profesional de una forma sostenible.

El programa Generación responsable ha sido seleccionado por Enterprise 2020 en su convocatoria de 2016 como uno de los proyectos integrados en la línea de habilidades para el empleo.

Enterprise 2020 constituye una línea de acción de la estrategia europea de responsabilidad social empresarial (RSE) lanzada por la Comisión Europea en 2011, que **fomenta la promoción y difusión de las mejores prácticas de RSE articuladas de forma colaborativa y lideradas por empresas**. Es la única iniciativa de colaboración empresarial reconocida por la Estrategia Europea de Responsabilidad Social y es liderada en España por Forética. Como socio institucional, la Xunta de Galicia ha querido estar presente de forma activa, a través del impulso de este proyecto vinculado directamente con las nuevas capacidades *para el empleo de las generaciones actuales*.



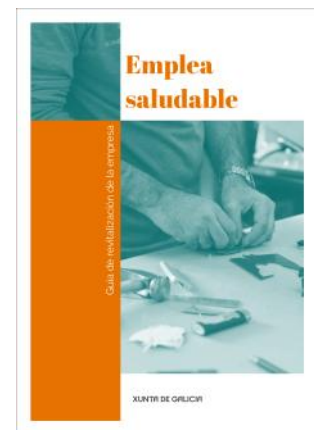
# Banco de ideas responsables

El Banco de ideas es el canal para que las empresas, entidades y organizaciones gallegas puedan dar a conocer las acciones que llevan a cabo en materia de responsabilidad social; sirviendo de ejemplo para los demás. También informa a la sociedad de las acciones que se llevan a cabo en el tejido empresarial y social de Galicia.

Desde RSE Xunta de Galicia animamos a las empresas a compartir su idea. Cada nueva iniciativa pasará a formar parte de la base de datos de nuestro banco. Entre todos, hacemos crecer la RSE en Galicia.

*Entra en [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es) y comparte tu idea*

## Conoce el proyecto *Emplea saludable*



En la actualidad, las empresas no son sólo lugares en los que desempeñar una profesión. Se trata también de espacios en los que las personas desarrollan capacidades personales, se relacionan y pasan gran parte del tiempo. Por ello, es creciente la tendencia de hacer, de los espacios de trabajo, lugares más amables y participativos.

Numerosos estudios demuestran que potenciar un buen ambiente de trabajo, saludable, permite obtener beneficios no sólo para la persona trabajadora, sino también para la empresa. En este sentido, fomentar ámbitos de trabajo saludables permite mejorar, en último término, la eficiencia de las empresas.

Teniendo en cuenta esta premisa, el proyecto “EMPLEA SALUDABLE” pone a disposición de las empresas herramientas prácticas y métodos de trabajo para conseguir cambiar los entornos laborales del territorio gallego.

**¿Qué es Emplea saludable?** La idea de este proyecto es impulsar este concepto en las empresas gallegas, de forma que se pueda tener una ‘imagen’ del antes y el después; como indicador del impacto positivo de estas prácticas. El objetivo es incrementar el número de empleados satisfechos en Galicia, al tiempo que se logren potencia entornos de trabajo saludables, reduciendo índices de absentismo, bajas e incidentes laborales y contribuyendo, en último término, a crear mejores empresas.

El proyecto se articuló, principalmente, en torno a un paquete de medidas encaminadas a diagnosticar el estado de bienestar en el trabajo, evaluar las áreas a mejorar y diseñar medidas que potencien los puntos de crecimiento para conseguir una empresa más saludable.

En primer lugar, se creó el pack *Emplea saludable*. Este pack integra varias herramientas que sirven para conocer qué grado de salubridad tiene la empresa y cómo aplicar medidas que mejoren este aspecto.

Este pack va a concretar las áreas de diagnóstico, es decir, definir unas áreas estándar, comunes a la mayoría de organizaciones empresariales, adaptadas al caso de grandes empresas y de pymes, a través de las cuales se podrá conocer en qué grado el espacio de trabajo es saludable, y cómo se potencian tanto las habilidades personales como profesionales.

El pack incluye también un cuestionario de evaluación, a modo de test, de rápida respuesta, a través del cual se pueda evaluar qué necesidades, en materia de salud laboral y bienestar, no están cubiertas. También servirá para poder recibir propuestas de los propios trabajadores y trabajadoras hacia nuevas vías de desarrollo de la salud en el lugar de trabajo, de mejora de relaciones sociales, etc.

El pack ayudará a definir los criterios para mejorar la salud de las empresas; una batería de medidas que se pueden poner en marcha por parte de cualquier empresa que quiera generar un entorno de trabajo más saludable. A modo de check-list, los criterios serán útiles tanto para empresas que no han desarrollado ningún ejercicio en este sentido, como para aquellas más avanzadas. Por último, el pack incluye una Guía de revitalización de la empresa: a partir del diagnóstico y la evaluación, se planteará una batería de medidas, específicas para cada empresa.

A partir de 2017, se procederá a llevar a cabo un testeo, a modo de fase piloto; de forma que de la experiencia luego se pudieran extraer conclusiones para el resto de sectores/empresas de Galicia.

Una vez se ha evaluado la eficacia del pack en los casos piloto, se comunicará y difundirá la existencia de esta iniciativa, explicando los beneficios que reporta, dando a conocer las diferencias existentes entre la gestión de una empresa con alto índice de bienestar y las que no lo tienen.

*Emplea Saludable* estará disponible a lo largo de 2017 para su acceso gratuito a través de la web [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es) ♦

## Brecha salarial y desigualdad en las empresas

Es un hecho reconocido por la propia Unión Europea: de media, las mujeres de la UE ganan alrededor de una 16% menos por hora que los hombres. No se refiere a países en desarrollo o a estadísticas de un mundo globalizado. En Europa existe la brecha salarial.

Así lo recoge el informe *'Cómo combatir la brecha salarial entre hombre y mujeres en la Unión Europea'* publicado por la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea en el año 2014. La brecha salarial existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres, tanto en la escuela como en la universidad. La desigualdad se da también en términos de calidad del empleo: en 2012, casi el 35% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente al 8,6% de los hombres.

El impacto de la desigualdad se traslada a lo largo de toda la vida de la mujer, dado que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

**¿Qué causas provocan que exista desigualdad en la UE?**

Se trata de un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El informe de la UE es claro y apunta algunas temáticas sobre las que se podría avanzar más:

**Discriminación en el lugar de trabajo.** La llamada *'discriminación directa'*: cuando hombres y mujeres no reciben el mismo salario por realizar el mismo trabajo. Podrían ocurrir por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad efectiva en el trato. Ambos tipos de discriminación están prohibidos por la legislación de la UE, pero lamentablemente todavía persisten en algunos lugares de trabajo.

**Diferentes empleos, diferentes sectores.** Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. Por ejemplo, en el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80 % de todas las personas trabajadoras. Es en estos sectores en los que las

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

En la UE, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las diferencias de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de trabajo, etc.

mujeres predominan, en lo que se ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.

**Prácticas laborales y sistemas salariales.** Existen diferentes formas de remuneración para las personas trabajadoras (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento). Esto da lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino. A menudo, esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este «techo de cristal», como se le ha denominado, impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución.

**Trabajo infravalorado.** En ocasiones se infravaloran las competencias y capacidades de las mujeres, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres. Por ejemplo, los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados más bien por mujeres.

**Presencia escasa en puestos de alto nivel.** *Todavía hoy, las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía. Solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel. En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8 % de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8 % de los puestos de dirección de dichas juntas. Al referirse a la proporción de mujeres en el cargo de consejero delegado fue todavía más baja, en un 2,8 %*

**Conciliación de la vida laboral y personal.** *Según la Comisión Europea, las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario también se ven afectadas por sus responsabilidades familiares. La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial.*

*Atajar esta desigualdad supondría beneficios cuantificables para toda la sociedad, no sólo para las propias empresas. La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres contribuiría a reducir los niveles de pobreza y a aumentar los ingresos que reciben las mujeres a lo largo de su vida. Desde el punto de vista de la creación de empleos de calidad, las mujeres tienen cada vez mayores expectativas respecto a su carrera profesional, por lo que, si las empresas quieren atraer a los mejores talentos, la igualdad en el trabajo se hace indispensable.*

*Una apreciación interesante de este documento hace referencia al **crecimiento económico en términos de igualdad**. Durante la crisis financiera y económica, la participación de la mujer en la economía y su contribución a las finanzas familiares han aumentado. Por ello, es importante mantener vivas las cuestiones de la igualdad de género y de la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que contribuyen a la creación de empleo, la competitividad y la recuperación económica.*



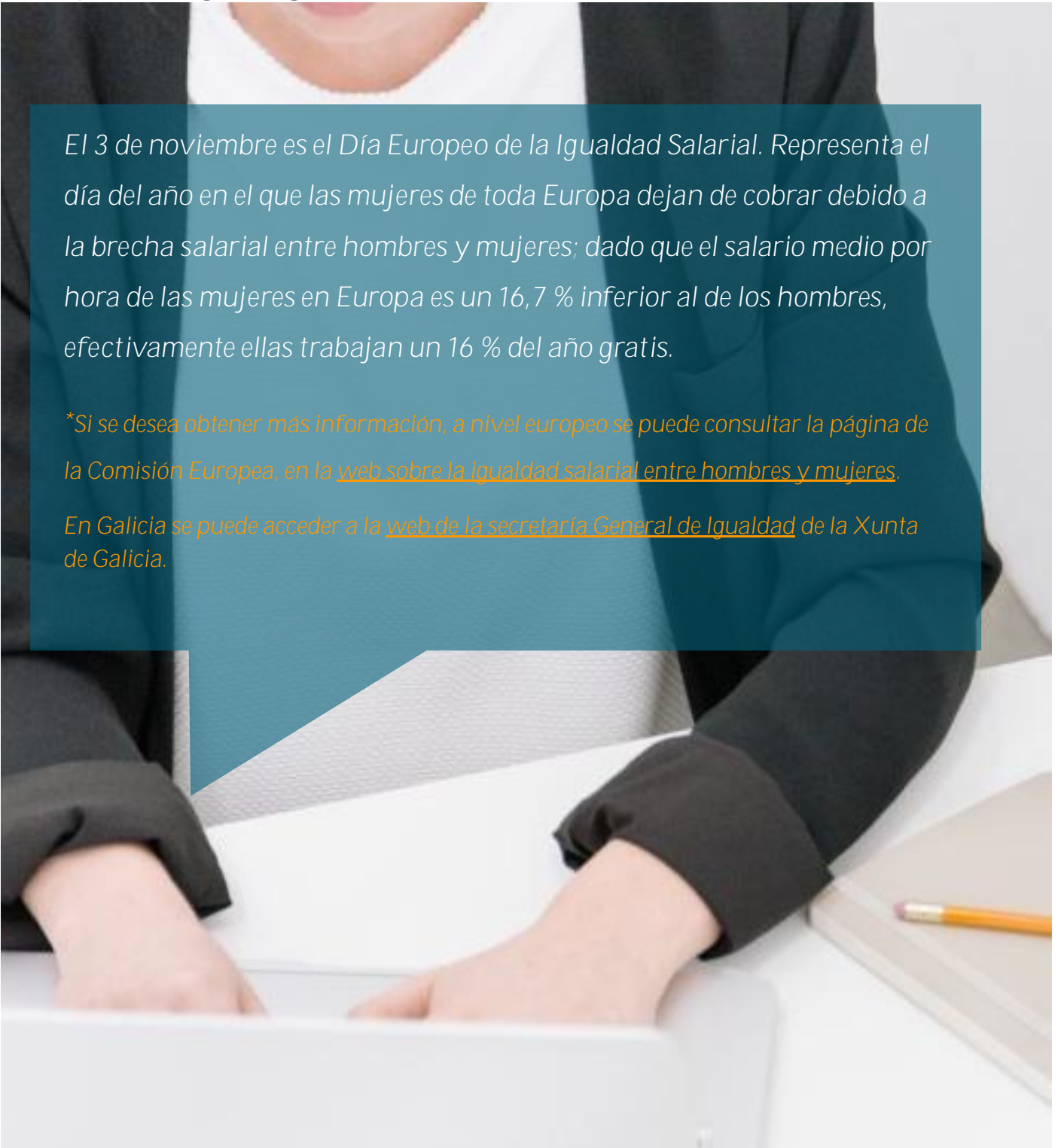
## Brecha salarial y desigualdad en las empresas

### #EqualPayDay

*El 3 de noviembre es el Día Europeo de la Igualdad Salarial. Representa el día del año en el que las mujeres de toda Europa dejan de cobrar debido a la brecha salarial entre hombres y mujeres; dado que el salario medio por hora de las mujeres en Europa es un 16,7 % inferior al de los hombres, efectivamente ellas trabajan un 16 % del año gratis.*

*\*Si se desea obtener más información, a nivel europeo se puede consultar la página de la Comisión Europea, en la [web sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres](#).*

*En Galicia se puede acceder a la [web de la secretaria General de Igualdad](#) de la Xunta de Galicia.*



## Programa 'Responsabilízate'



El tejido empresarial gallego, según el undécimo informe del Observatorio Permanente de la RSE en Galicia está incrementando, está incrementando su conocimiento sobre la RSE, principalmente entre las empresas de mayor tamaño. No obstante, las pequeñas y medianas empresas necesitan un impulso para poder llegar a implantar la RSE en su gestión.

Aún existen pymes que desconocen el verdadero enfoque de la RSE integrada en el modelo de negocio y vinculada a los resultados empresariales. Además, el tamaño empresarial es el factor más influyente en el grado de conocimiento sobre la RSE. En general, las empresas declaran tener un conocimiento suficiente de la RSE, especialmente cuanto mayor es su tamaño, aunque un **30% de las empresas consultadas, según los resultados del Observatorio permanente de la RSE en Galicia, declara que la falta de conocimientos técnicos supone una barrera para el desarrollo de la RSE. Sólo un 19,4 % participó en alguno curso, seminario o conferencia relacionado con la materia. No cabe decir lo mismo de la opinión que las empresas tienen acerca del grado de desarrollo de la RSE, considerándolo insuficiente.**

Por este motivo, la Xunta de Galicia ha puesto en marcha un programa orientado a la implantación real de la RSE y que dé respuesta a estas necesidades de las pymes gallegas: el programa [Responsabilízate](#).

Pueden formar parte de este programa las pequeñas y medianas empresas (pymes), así como las personas autónomas con personas trabajadoras que tengan radicado su domicilio social o algún centro de trabajo en Galicia.

El programa Responsabilízate está pensado para aportar una visión práctica de la RSE, incluyendo elementos que terminen formando parte de la gestión diaria de la pyme. Responsabilízate proporciona a las empresas participantes, en primer lugar, un análisis del estado o **diagnóstico de la situación de la RSE. Este diagnóstico partirá de un primer contacto para conocer la empresa en profundidad. Tras un estudio y la realización del análisis a través de la plataforma Xunta Pro-RSE, se completará el diagnóstico final.**

Tras el diagnóstico, las empresas que formen parte de Responsabilízate contarán con una formación personalizada. Una vez formadas, las empresas contarán con un plan de acción e implantación.

Toda la información puede encontrarse en [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es) •

Entrevista

## Francisco Conde López

Conselleiro de Economía, Empleo e Industria

Para comenzar, a nivel general ¿cuál cree que es el estado de salud de la RSE en Galicia?

En los últimos años, Galicia ha sabido posicionarse como un territorio socialmente más responsable que antes gracias al trabajo diario de todos los agentes implicados. Las empresas, grandes y pymes, se están comprometiendo cada vez más por implementar modelos de gestión responsables. Las instituciones educativas también están formando cada vez más jóvenes en estos temas. Las organizaciones sociales hacen un trabajo vital para que la RSE sea cada vez más social si cabe. Y desde la Administración pública movilizamos recursos para lograr llegar cada vez a más empresas, a más personas, y hacerles partícipes de las ventajas que supone la RSE.

¿Qué líneas de trabajo, en materia de RSE, va a desarrollar la Consellería de Economía, Empleo e Industria en los próximos años?

Creemos que, más que generar nuevas líneas de trabajo, la clave está en continuar con aquello que mejores resultados ha dado y reforzarlo, si cabe.

Creemos que tres ejes son claves para avanzar en RSE: por una parte, reforzar el conocimiento y la aplicación de la RSE en el día a día de las empresas, especialmente las de tamaño medio y pequeño. Diseñaremos acciones pensando expresamente en este sector empresarial.

Otra línea de trabajo importante es la relacionada con la educación y la formación en materia de RSE. Es importante que las personas que hoy estudian y mañana tendrán la responsabilidad de gestionar y dirigir empresas conozcan las implicaciones y ventajas que supone desarrollar la responsabilidad desde el puesto de trabajo.

Por último, pero no menos importante, desde esta Consellería seguiremos por la senda de la colaboración institucional con todos los interlocutores que quieran implicarse con la RSE en Galicia. Desde los gobiernos locales a las instituciones europeas, pasando por las



Francisco Conde López,  
conselleiro de Economía, Empleo e Industria

entidades sociales, sindicales, empresariales o de cualquier otra índole. Entre todos tenemos que ser capaces de fortalecer y extender la red de la RSE en Galicia.

¿Qué acciones concretas se van a poner en marcha próximamente desde la Administración gallega de impulso a la RSE?

En línea con lo anterior, vamos a continuar con el Grupo de representación empresarial gallego en RSE, puesto que consideramos clave la implicación de las grandes empresas de nuestro territorio. Tienen un peso muy significativo, además de un papel tractor y ejemplarizante. Además, vamos a incrementar los recursos para que las pymes se impliquen cada vez más en hacer de la RSE algo real. Tenemos en marcha el programa Responsabilízate, para que estas medianas y pequeñas organizaciones reciban formación e implanten su propio plan de RSE.

También vamos a trabajar proyectos concretos de cara a los jóvenes, generación clave a la hora de implementar la responsabilidad social del futuro. Tenemos una iniciativa en marcha en materia de salud y bienestar en la empresa.

De forma paralela y complementaria a todo esto,

continuaremos con la promoción de la RSE a través de los diferentes foros que existen, colaboraremos con la entidades sociales para fortalecer el conocimiento y aplicación de las acciones responsables y trataremos, en la medida de lo posible, de hacer transversal nuestra visión de la RSE para que genere los mayores beneficios posibles para el conjunto de la ciudadanía.

#### ¿Cómo puede contribuir la Administración pública a mejorar el conocimiento e implantación de modelos de RSE?

Desde la Administración pública, más allá del nivel al que trabajemos, hemos de ser conscientes del papel catalizador que tenemos en cuanto a agentes capaces de movilizar proyectos, recursos, directamente vinculados con la RSE. Pero no sólo esto. La propia actividad de la Administración pública tiene un papel ejemplarizante para el resto de la sociedad. Se debe incorporar, a todos los niveles, autonómico y local, los principios de la responsabilidad social.

Desde esta Consellería nos gustaría ser capaces de lograr que se integraran valores nuevos asociados a la RSE en todas las etapas de planificación, implementación y evaluación del conjunto de actividades que desarrolla la acción pública.

#### ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la Administración pública para lograr esta implantación?

Por una parte, desde la Administración debemos implementar una política de recursos humanos que sea socialmente responsable, así como la adopción de medidas y buenas prácticas en materia ambiental y social que refuercen la imagen de la Administración como organización comprometida con la RSE. Además hemos de reforzar nuestro papel tractor para el resto de iniciativas de carácter público, con la visión puesta en conseguir un mayor compromiso, por parte del resto de administraciones, especialmente a nivel local, para fomentar estas prácticas. En definitiva, como gestores de la actividad pública, hemos de conseguir que el

conjunto de la ciudadanía perciba una acción conjunta y más próxima, más comprometida.

#### Planes estratégicos de RSE de Galicia, Estrategia española de RSE, códigos, guía... ¿Cómo deben las empresas entender, en el contexto económico actual, el mensaje que desde la Administración pública se traslada en materia de RSE?

Nosotros siempre hemos creído en la puesta en marcha de acciones concretas que sean capaces de lograr resultados específicos. Es decir, intentar articular la RSE para que sea un motor de cambio real. Prueba de ello son los proyectos que hemos ido implementando a lo largo de los últimos años y los que tenemos actualmente en ejecución.

Sí es cierto que desde Galicia hemos revisado y actualizado el Plan estratégico de RSE. No podemos dejar de lado la necesidad de que todas las acciones a las que me refería estén integradas, vayan en sintonía unas con otras. El papel de este tipo de planes es importante por cuanto tienen de Guía, de orientación para agentes públicos y privados. Y éstos últimos, precisamente, podrán hacer del Plan su propia hoja de ruta para unirse al camino de la RSE en Galicia. Es un Plan para todos, del que todos podemos participar y del que todos saldremos beneficiados, tanto en el medio como en largo plazo.

#### ¿Cómo puede ayudar el hecho que haya sectores empresariales que desde Galicia han conseguido un impacto y una presencia global?

Es innegable que el impacto de estos sectores ejerce un papel tractor en todas las organizaciones que colaboran con ellos, de manera directa e indirecta. Cuando una gran empresa integra la RSE de forma real y trabaja con convencimiento, ésta se extiende a lo largo de toda su cadena de valor. >

Entrevista

*Francisco Conde López*

Conselleiro de Economía, Empleo e Industria

---

La dimensión global de este tipo de sectores hace que la dimensión y las repercusiones de cualquiera de sus decisiones también lo sea. De aquí surge el beneficio de gestionar la empresa desde la perspectiva de la RSE. Una empresa responsable lo ha de ser donde quiera que opere y con quién quiera que lo haga.

Desde nuestra perspectiva, tanto la administración pública como las empresas han delimitado su radio de acción a la actividad en que se enmarcan. Pero esto no significa que dentro de ese radio no pueda impulsar la RSE desde diversos frentes. Las propias empresas, como nosotros, cuentan con planes o estrategias propios que concretan qué acciones van a ejecutar. Con un horizonte que normalmente abarca varios años, estos documentos permiten trazar la ruta a seguir por todos los agentes sociales. Lo bueno de las empresas fuertes que tenemos en Galicia es que consiguen aproximar a lo largo de su cadena de valor, incluyendo a la ciudadanía, estas prácticas, consiguiendo que los principios y beneficios de la RSE se extiendan más allá de la propia organización.

**¿La situación económica supone un freno para la expansión del concepto de “responsabilidad” de la empresa al ciudadano, o debe ser aprovechada esta crisis como oportunidad?**

Al contrario. Si algo nos ha demostrado la realidad vivida en los últimos años es que, ahora más que nunca, es el momento de ser responsables. Efectivamente, la situación actual es compleja. Pero también puede ser leída en clave de oportunidad, para reinventarse. Desde este punto de vista, supone un momento para poder pensar en cómo hacer mejor las cosas, en cómo crear valor entre todos, empresas, administraciones, tercer sector y ciudadanía, también a título individual. Todos, con nuestras acciones diarias y las decisiones que tomamos, estamos contribuyendo a dibujar el modelo de sociedad del futuro.

**Sobre el conocimiento que la ciudadanía tiene de la RSE. En su opinión, ¿cómo se puede trasladar el concepto y el valor que tiene saber que las empresas desarrollan la RSE al ciudadano? ¿Cómo lograr que sea percibido por la sociedad como un atributo más y sea valorado en consecuencia?**

En este asunto tenemos responsabilidad muchas de las partes implicadas. Las empresas han de lograr encontrar fórmulas, mecanismos que informen al consumidor sobre los beneficios o ventajas de contar con medidas responsables de sus políticas de gestión. La administración debe impulsar que éstas medidas sean eficaces, sean honestas y tengan beneficio para el conjunto de la ciudadanía además de para la propia empresa. No podemos olvidar, en este ámbito, el papel de los medios de comunicación. Por su impacto, alcance y repercusión, los medios tienen un papel clave en la transmisión de información y la difusión de mensajes. Por ello, vamos a seguir trabajando estrechamente con este sector, para que el conocimiento sobre qué es ser una empresa o un ciudadano responsable quede claro y sea entendible por todas las personas.

En la medida en que consigamos hacer tangibles los valores de la RSE, seremos capaces de hacer que los ciudadanos y ciudadanas los perciban como propios, los hagan suyos, los valoren más. Así será posible que la RSE pase de la teoría a la realidad, a la vida diaria de empresas y personas.

**Los ODS están posicionándose como objetivos clave para conseguir trasladar al Responsabilidad Social al plano práctico y de acción. ¿Cómo se va a trabajar desde la administración pública gallega para fortalecer su cumplimiento?**

Desde la Consellería de Economía, Empleo e Industria vamos a tratar de traducir, por decirlo de alguna manera, el mensaje y objetivos de cada ODS a la perspectiva gallega, a la realidad de nuestro territorio. Desde hace unos meses explicamos, a través del boletín FIXA\_RSE, cada uno de los ODS de forma más clara,

más específica, para visualizar mejor el camino que Naciones Unidas establece al respecto.

En este sentido, las políticas que tenemos en marcha en ámbitos tan diversos como medio ambiente, bienestar y salud laboral, igualdad o promoción del empleo juvenil, por citar algunas, son prácticas que ya apoyan el contenido y misión de cada uno de los ODS. No obstante, desde la Xunta de Galicia vamos a continuar con la labor de difusión y promoción de los ODS para que cada vez más personas, empresas e instituciones se sumen a la labor de mejorar el territorio.

Por último, ¿Cómo se puede conseguir que aquellas empresas que todavía creen que la RSE es algo pasajero, temporal, sean conscientes del valor que puede reportarles a ellas y al conjunto de la sociedad?

A todas las empresas que todavía son escépticas al respecto les trasladaría el mensaje contrario, qué ocurriría si la Administración, empresas o instituciones no fueran responsables. Sin duda, tendríamos un panorama desolador, muy gris. Y no queremos eso. La realidad demuestra que aquellas empresas que creen en esto obtienen un retorno claro en forma de reputación, de reconocimiento por parte de los grupos de interés. Y esto, al final, se acaba traduciendo en rentabilidad económica. Las personas o empresas que piensen en la RSe como algo pasajero tienen la oportunidad de sumarse, de demostrar que no es así. Por nuestra parte, les puedo decir que encontrarán en la Xunta de Galicia la aliada perfecta para avanzar juntos por la RSE. •

**“Desde la Xunta de Galicia vamos a continuar con la labor de difusión y promoción de los ODS para que cada vez más personas, empresas e instituciones se sumen a la labor de mejorar el territorio”**



## COP21—Acuerdo de París

### ¿Qué objetivos persigue?



Mantener el calentamiento por debajo del límite de los 2°C con respecto a los niveles preindustriales (1880-1899)



Reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> en un 50% para el 2050 y el 100% para el año 2100



Entró en vigor el 4 de noviembre de 2016, al haber sido firmado por 55 Estados que representan, al menos, el 55% de las emisiones de gases de efecto invernadero



La COP22 de Marrakech aprobó el texto que urge a pasar a la acción y a incrementar las acciones tanto de los Estados como de las empresas y gobiernos locales

### ¿Qué implicaciones tienen el Acuerdo de París para las empresas?

