

FIXA_RSE

O BOLETÍN DO OBSERVATORIO GALEGO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL



Consellería de Economía, Emprego e Industria - febreiro 2017 — Nº 9

Contido:

Xeración
Responsable 4

Brecha salarial e
desigualdade 8

Francisco Conde,
conselleiro de
Economía, Emprego
e Industria 12



TWEETS
DESTACADOS

3 claves para a xestión dos
grupos de interese #RSE
<http://ow.ly/DALH308p1Yf>

O Clúster de Cambio
Climático de @foretica
suma dúas empresas
galegas: @Calvo_es e
@Reganosa
<http://ow.ly/2VBU308kzy6>

Empresas con políticas de
#igualdade poden
presentarse á distintivo
"Igualdade na #empresa"
de @sanidadgob
<http://ow.ly/MsbZ308kplW>

EDITORIAL

O benestar nas empresas galegas

Desde hai décadas as persoas traballadoras gozan dunha cobertura legal vinculada á protección nos lugares de traballo. Superada esta etapa, Galicia debe aspirar a contar con empresas que, ademais de seguras, sexan saudables.

Este concepto tradúcese en lograr que a saúde física e psicolóxica das persoas estean aliñadas, para poder contar con traballadores e traballadoras felices.

Está demostrado que isto se traducirá en vantaxes non só para as persoas a título individual (en maior nivel de saúde, maior compromiso e implicación) senón que a empresa contará con mellor talento, maior capacidade de innovación e niveis de eficiencia.

Desde a Xunta de Galicia estamos comprometidos co benestar das persoas que traballan na nosa comunidade autónoma polo que apoiamos toda iniciativa vinculada con estes temas. Neste número

de FIXA_RSE poderán atopar numerosos exemplos de iniciativas postas en marcha nos últimos meses, que avanza nesta liña. Confiamos en que sexan de axuda para todo o tecido empresarial galego.

Un saúdo,

Covadonga Toca Carús
Secretaría xeral de Emprego,
Consellería de Economía,
Emprego e Industria
Xunta de Galicia



CRÉDITOS | Edita: Secretaría Xeral de Emprego — Consellería de Economía, Emprego e Industria

Elaboración e maquetación: CIMAS | ISSN:2386-3951

Esta obra distribúese cunha licenza CC-Atribución— Non comercial 4.0 España de Creative Commons

Para ver unha copia da licenza, visite: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>



XUNTA DE GALICIA

Obxectivos de desenvolvemento sustentable

5 IGUALDADE DE XÉNERO



OBJETIVO 5: IGUALDADE DE XÉNERO

Un dos obxectivos prioritarios para conseguir impulsar a sustentabilidade é lograr a igualdade de xénero e o empoderamento de todas as mulleres e as nenas. As

mulleres representan a metade da poboación mundial, un gran potencial para toda a sociedade, independentemente da súa localización xeográfica ou nivel cultural. A propia Organización das Nacións Unidas (ONU) así o reconece, facendo fincapé en que a desigualdade de xénero persiste en todo o mundo, estancando o progreso mundial.

España pertence ao grupo de 143 países que teñen garantida esta igualdade nas súas constitucións, pero aínda hoxe, 52 países non adquiriron este compromiso a ese nivel. Isto tradúcese en desigualdades que afectan desde a infancia, en termos de acceso á educación, asistencia sanitaria, nivel de nutrición ou acceso aos estudos.

A desigualdade non debe ser percibida como un atributo exclusivo de países en desenvolvemento. Segundo os propios datos da ONU, en todo o mundo, as mulleres seguen gañando un 24% menos de salario que os homes.

A igualdade e o empoderamento son clave para impulsar o crecemento económico e o desenvolvemento social. O feito de que as mulleres participen plenamente supón asegurar que o crecemento das nacións se dea en mellores condicións que as vividas ata agora. E é que, independentemente da localización xeográfica, de gobernos ou empresas, favorecer a igualdade de xénero é un dereito fundamental que debe ser apoiado. A responsabilidade social (tanto das empresas, como dos gobernos e a cidadanía) debe conducir a unha sociedade máis sa: reducir a pobreza, incentivar a educación e garantir a igualdade das nenas e mulleres.

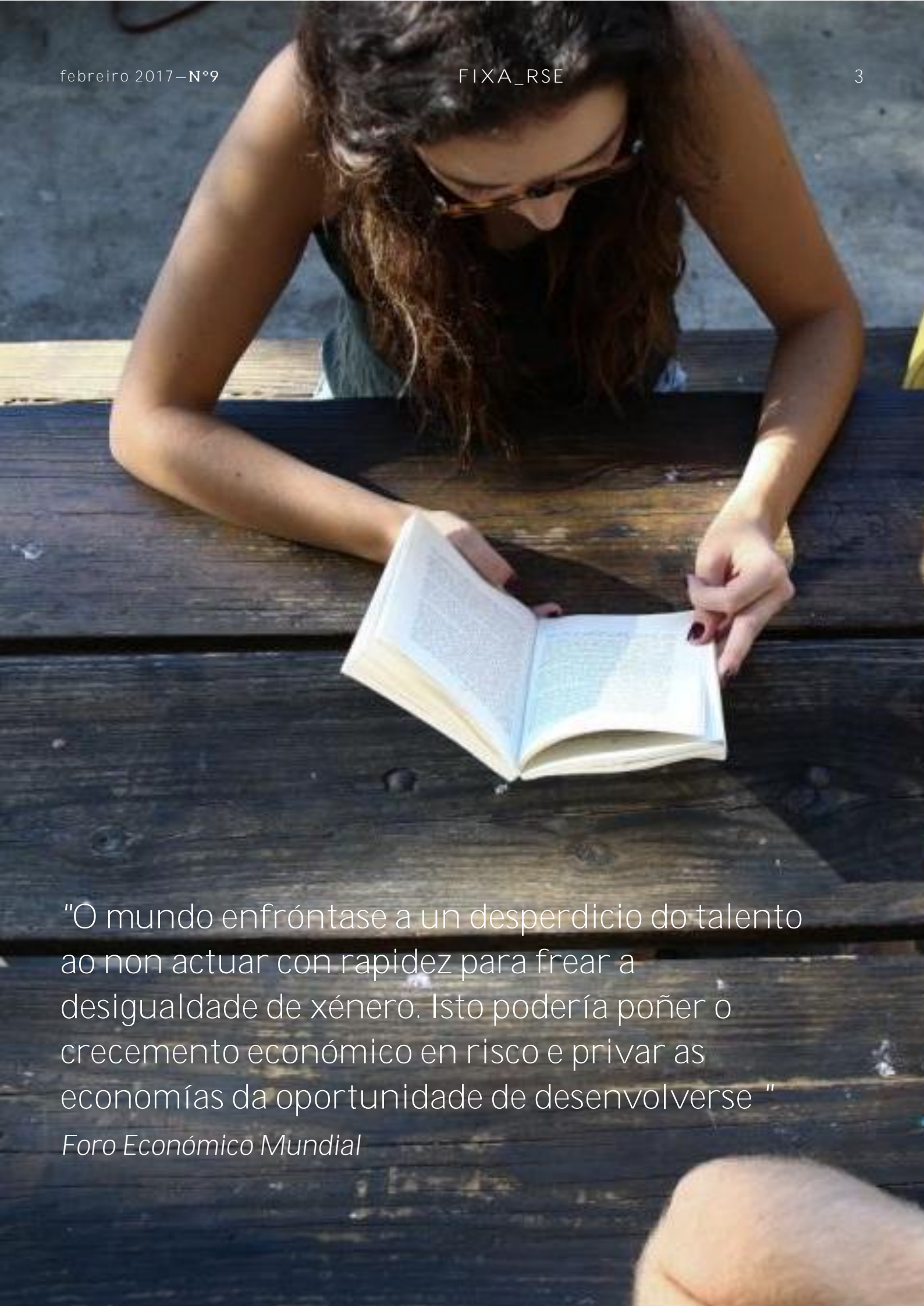
A desigualdade de xénero en España

Segundo datos do Foro Económico Mundial (FEM) no ano 2006, España situábase no posto 11 dos países europeos en materia de igualdade. No ano 2016, esta mesma organización sitúaa na posición 29 dos 144 países analizados.

Este informe tamén fai referencia ao retroceso das oportunidades económicas (mergadas por mor da temporalidade no emprego) e ao incremento de 4 postos no nivel educativo (pasando do nº 47 ao nº 43) Este lectura é interesante, sobre todo, cando se asume que a situación no continente está normalizada. ●

O 5º dos ODS inclúe unha serie de metas ambiciosas, que desde o punto de vista do noso territorio se pode traballar nalgunhas metas concretas:

- Recoñecer e valorar os coidados non remunerados e o traballo doméstico non remunerado mediante a prestación de servizos públicos, a provisión de infraestruturas e a formulación de políticas de protección social, así como mediante a promoción da responsabilidade compartida no fogar e a familia.
- Velar pola participación plena e efectiva das mulleres e a igualdade de oportunidades de liderado a todos os niveis da adopción de decisións na vida política, económica e pública
- Mellorar o uso da tecnoloxía instrumental, en particular a tecnoloxía da información e as comunicacións, para promover o empoderamento da muller.
- Aprobar e fortalecer políticas acertadas e leis aplicables para promover a igualdade entre os xéneros e o empoderamento das mulleres e as nenas a todos os niveis



"O mundo enfróntase a un desperdicio do talento ao non actuar con rapidez para frear a desigualdade de xénero. Isto podería poñer o crecemento económico en risco e privar as economías da oportunidade de desenvolverse "

Foro Económico Mundial

O programa *Xeración Responsable*, seleccionado dentro da iniciativa Enterprise 2020

Os aspectos formativos que se imparte á mocidade han de ir en consonancia coa realidade social e económica, de maneira que a formación recibida sexa útil para desenvolver unha carreira profesional co maior éxito posible.

Neste sentido, a colaboración entre as institucións educativas e formativas, coas empresas e organizacións privadas é clave, posto que xuntos poden xerarse contidos máis atractivos e de maior interese para a mocidade. Aínda que a RSE está a empezar a impartirse a nivel universitario e escolas de negocio (con másteres ou materias específicas nalgúns graos) a realidade é que non se sitúa como un asunto transversal neste ámbito académico superior. É importante tamén, en liña co manifestado pola Comisión europea, lembrar que cada vez é máis evidente que os mercados laborais e as habilidades que a xente necesita están a evolucionar de forma moi rápida, e é probable que nos traballos do futuro requíranse niveis máis altos e unha combinación diferente de habilidades, competencias e cualificacións. Por iso, é importante que a visión integrada da xestión de empresa que achega a RSE sexa coñecida canto antes, dunha maneira próxima e adaptada.

Ademais, os asuntos da RSE aínda non se explican en idades máis temperás, como centros de FP ou institutos, polo que son conceptos cun potencial elevado para ser explicados aos mozos e mozas máis novas. Grazas a iso, pódese comezar a xerar unha maior conciencia sobre o impacto na sociedade das decisións que se toman diariamente. Conceptos como innovación, xénero, emprego, sustentabilidade, inclusión social, responsabilidade social? poden soar afastados para a mocidade, pero van ser elementos que se atopen no momento salten á vida real.

Que é Xeración Responsable?

Xeración Responsable é un proxecto co que conseguir traducir a linguaxe actual da RSE e que significa ser responsable nunha linguaxe accesible e integrada na formación desta nova xeración.



Todo iso aproveitando o potencial das novas tecnoloxías e as redes sociais, para crear comunidade, para axudar a entender como ser persoas e cidadáns responsables axudaralles a construír unha comunidade máis sustentable. Trátase de converter o potencial da RSE asociado ao produto e convertelo en valores, en intanxibles comprensibles e atractivos pola mocidade.

Os obxectivos principais do programa son, por unha banda, transmitir os valores da RSE desde idades temperás e integrar a responsabilidade nos contidos formativos. Por outra, busca achegar novas perspectivas á mocidade, fomentando a innovación e a creación de novos perfís profesionais que dean resposta á nova realidade laboral.

O proxecto está enfocado nas etapas educativas pre-universitarias e universitarias, incluíndo a formación profesional. É importante transmitir a esta xeración como a RSE axuda a comprender que as súas vidas están intimamente conectadas co benestar doutras persoas, co mundo social e político que está ao redor de todas elas e eles. En ocasións, tense a sensación que se empeza a falar de RSE cando xa se entrou en contacto co mundo laboral, polo que coñecen que é a RSE só pola experiencia empresarial. É interesante que se xeren unha opinión propia respecto diso, á vez que poidan ter a oportunidade de achegar a súa visión, os seus pensamentos acerca destes conceptos; así como as súas ideas e formas de levalo á práctica.

Neste sentido, por tanto, resulta clave que o diálogo se estableza no mesmo idioma que falan a mocidade actualmente: contidos atractivos, visuais, interactivos e cambiantes. De aí a idoneidade de que naza a plataforma Xeración responsable, como vía para canalizar todas estas achegas, experiencias e opinións.

Durante o ano 2016, a Xunta de Galicia traballou no desenvolvemento dos contidos do proxecto que conformarán a plataforma Xeración Responsable. Neste sentido, é importante destacar que se tivo en consideración a perspectiva de xénero. Neste sentido, a comprensión das necesidades de homes e mulleres, os seus comportamentos e actitudes contribúe a mellorar a calidade científica e a relevancia social do coñecemento, a tecnoloxía e a innovación. Por iso, integrar esta perspectiva ao tratar os temas sobre responsabilidade social achega esta perspectiva á mocidade, para que tamén a integren e asúmana no seu día a día.

Ademais, o fomento da creatividade e a innovación tamén son parte indisoluble na RSE, polo que se achegará este punto de vista aos mozos e mozas. Utilizaranse casos para exemplificar como a innovación se pode aplicar a todos os ámbitos da xestión empresarial e da vida diaria.

A partir do 2017, levaráanse a cabo as sesións presenciais na aula, contando co soporte da plataforma xa creada. A idea é que nesas sesións formativas, queden claros os principios básicos de que e que non é un comportamento responsable na empresa, pero tamén como cidadán. As persoas que participen han de comezar a asumir que as decisións diarias, así como as que han de tomar nun ámbito laboral, teñen consecuencias en diferentes ámbitos.

Xeración Responsable ha de actuar como un revulsivo para o desenvolvemento de experiencias e influenciar ás persoas que estudan cara a unha maior creatividade e innovación. Por iso, o proxecto non contempla unha formación ao uso, se non que está deseñada para ser participativa, dinámica e aberta ás propostas que se cren na propia sesión, achegando as súas propias ideas e

concepción acerca destes temas. As conclusións de todos os debates, achegas e visións serán recollidas e integradas na plataforma, que deste xeito creará unha comunidade entre todas as persoas que participen de Xeración Responsable. A plataforma tamén actuará como unha biblioteca de recursos, permanente, accesible e actualizada, con todas as referencias necesarias para que poidan aprender a enfrontarse ao mercado de traballo da mellor maneira posible.

Xeración Responsable impulsará os valores da RSE para que a futura xeración de persoas traballadoras poida integrala na súa vida diaria, persoal e profesional dunha forma sustentable.

O programa Xeración responsable foi seleccionado por Enterprise 2020 na súa convocatoria de 2016 como un dos proxectos integrados na liña de Habilidades para o emprego.

Enterprise 2020 constitúe unha liña de acción da estratexia europea de responsabilidade social empresarial (RSE) lanzada pola Comisión Europea en **2011, que fomenta a promoción e difusión das mellores** prácticas de RSE articuladas de forma colaborativa e lideradas por empresas. É a única iniciativa de colaboración empresarial recoñecida pola Estratexia Europea de Responsabilidade Social e é liderada en España por Forética. Como socio institucional, a Xunta de Galicia quixo estar presente de forma activa, a través do impulso deste proxecto vinculado directamente coas novas capacidades para o emprego das xeracións actuais,



Banco de ideas responsables

O Banco de ideas é a canle para que as empresas, entidades e organizacións galegas poidan dar a coñecer as accións que levan a cabo en materia de responsabilidade social.; servindo de exemplo para os demais. Tamén informa á sociedade das accións que levan a cabo no tecido empresarial e social de Galicia.

Desde RSE Xunta de Galicia animamos ás empresas para compartir a súa idea. Cada nova iniciativa pasará a formar parte da base de datos do noso banco. Entre todos, facemos crecer a RSE en Galicia.

Entra en rse.xunta.es e comparte a túa idea

Coñece o proxecto *Emprega saudable*



Na actualidade, as empresas non son só lugares nos que desempeñar unha profesión. Trátase tamén de espazos nos que as persoas desenvolven capacidades persoais, se relacionan e pasan gran parte do tempo. Por iso, é crecente a tendencia de facer, dos espazos de traballo, lugares máis amables e participativos.

Numerosos estudos demostran que potenciar un bo ambiente de traballo, saudable, permite obter beneficios non só para a persoa traballadora, senón tamén para a empresa. Neste sentido, fomentar ámbitos de traballo saudables permite mellorar, en último termo, a eficiencia das empresas.

Tendo en conta esta premisa, o proxecto *Emprega saudable* **pon á disposición das empresas ferramentas** prácticas e métodos de traballo para conseguir cambiar os ambientes laborais do territorio galego.

Que é *Emprega saudable*?

A idea deste proxecto é impulsar este concepto nas empresas galegas, de forma que se poida ter unha imaxe do antes e o despois; como indicador do impacto positivo destas prácticas. O obxectivo é incrementar o número de empregados e empregadas satisfeitos en Galicia, á vez que se logren potenciar ambientes de traballo saudables, reducindo índices de absentismo, baixas e accidentes laborais e contribuíndo, en último termo, a crear mellores empresas.

O proxecto articulouse, principalmente, ao redor dun paquete de medidas encamiñadas a diagnosticar o estado de benestar no traballo, avaliar as áreas para mellorar e deseñar medidas que potencien os puntos de crecemento para conseguir unha empresa máis saudable.

En primeiro lugar, creouse o pack *Emprega saudable*. Este pack integra varias ferramentas que serven para coñecer que grao de salubridade ten a empresa e como aplicar medidas que melloren este aspecto. Este pack vai concretar as áreas de diagnóstico, é dicir, definir

unhas áreas estándar, comúns á maioría de organizacións empresariais, adaptadas ao caso de grandes empresas e de pemes, a través das cales se poderá coñecer en que grao o espazo de traballo é saudable, e como se potencian tanto as habilidades persoais como profesionais.

O pack inclúe tamén un cuestionario de avaliación, a modo de test, de rápida resposta, a través do cal se poida avaliar que necesidades, en materia de saúde laboral e benestar, non están cubertas. Tamén servirá para poder recibir propostas dos propios traballadores e traballadoras cara a novas vías de desenvolvemento da saúde no lugar de traballo, de mellora de relacións sociais, etc.

O pack axudará a definir os criterios para mellorar a saúde das empresas; unha batería de medidas que se poden poñer en marcha por parte de calquera empresa que queira xerar un ambiente de traballo máis saudable. A modo de check-list, os criterios serán útiles tanto para empresas que non desenvolveron ningún exercicio neste sentido, como para aquelas máis avanzadas. Por último, o pack inclúe unha Guía de revitalización da empresa: a partir do diagnóstico e a avaliación, exporase unha batería de medidas, específicas para cada empresa.

A partir de 2017, procederase a levar a cabo un testeio, a modo de fase piloto; de forma que da experiencia logo se puidesen extraer conclusións para o resto de sectores/empresas de Galicia.

Unha vez avaliada a eficacia do pack nos casos piloto, comunicarase e difundirase a existencia desta iniciativa, explicando os beneficios que reporta, dando a coñecer as diferenzas existentes entre a xestión dunha empresa con alto índice de benestar e as que non o teñen.

Emprega saudable estará dispoñible ao longo de 2017 para o seu acceso gratuito a través da web rse.xunta.es •

Brecha salarial e desigualdade nas empresas

É un feito recoñecido pola propia Unión Europea: de media, as mulleres da UE gañan ao redor dunha 16% menos por hora que os homes. Non se refire a países en desenvolvemento ou a estatísticas dun mundo globalizado. En Europa existe a brecha salarial.

Así o recolle o informe *¿Como combater a brecha salarial entre home e mulleres na Unión Europea?* publicado pola Dirección Xeral de Xustiza da Comisión Europea no ano 2014. A brecha salarial existe a pesar de que as mulleres obteñen mellores resultados académicos que os homes, tanto na escola como na universidade. A desigualdade dáse tamén en termos de calidade do emprego: en 2012, case o 35% das mulleres traballan a tempo parcial, fronte ao 8,6% dos homes.

O impacto da desigualdade trasládase ao longo de toda a vida da muller, dado que conduce a pensións máis baixas e a un maior risco de pobreza na terceira idade.

Que causas provocan que exista desigualdade na UE?

Trátase dun problema complexo no que interveñen moitas causas que adoitan estar interrelacionadas. O informe da UE é claro e apunta algunhas temáticas sobre as que se podería avanzar máis:

Discriminación no lugar de traballo. A chamada **discriminación directa**: cando homes e mulleres non reciben o mesmo salario por realizar o mesmo traballo. Poderían ocorrer por certas políticas ou prácticas que, aínda que non se deseñaron con fins discriminatorios, conducen a unha desigualdade efectiva no trato. Ambos os tipos de discriminación están prohibidos pola lexislación da UE, pero lamentablemente aínda persisten nalgúns lugares de traballo.

Diferentes empregos, diferentes sectores. As mulleres e os homes desempeñan traballos diferentes e a miúdo traballan en sectores diferentes. Por exemplo, no sector sanitario, as mulleres constitúen o 80 % de todas as persoas traballadoras. É nestes sectores nos que as mulleres predominan, no que se ofrecen salarios máis baixos que aqueles en que predominan os homes.

Coñécese como brecha salarial entre homes e mulleres á diferenza existente entre os salarios percibidos polos traballadores de ambos os sexos, calculada sobre a base da diferenza media entre os ingresos brutos por hora de todos os traballadores.

Na UE, a brecha salarial entre homes e mulleres denomínase oficialmente brecha salarial entre os xéneros non axustada, xa que non ten en conta todos o factores que inflúen nesta diferenza, como as diferenzas de educación, a experiencia laboral, as horas traballadas, o tipo de traballo, etc.

Prácticas laborais e sistemas salariais. Existen diferentes formas de remuneración para as persoas traballadoras (por exemplo, mediante pagas extra, prestacións e complementos por rendemento). Isto dá lugar a condicións de remuneración diferentes para os traballadores de sexo masculino e feminino. A miúdo, esta discriminación xorde por mor de diversos factores culturais e históricos que inflúen na forma en que se fixan os salarios. Este *teito de cristal*, como se lle denominou, impide que as mulleres alcancen os postos de maior retribución.

Traballo infravalorado. En ocasións se infravaloran as competencias e capacidades das mulleres, especialmente nas ocupacións en que elas predominan. Isto tradúcese en peores condicións de remuneración para as mulleres. Por exemplo, os traballos que requiren esforzo físico, que adoitan desempeñar os homes, a miúdo reciben unha valoración máis favorable que outros traballos realizados máis ben por mulleres. Presenza escasa en postos de alto nivel. Aínda hoxe, as mulleres teñen unha baixa representación nos

ámbitos da política e da economía. Só un terzo dos científicos e enxeñeiros de Europa son mulleres. Mesmo nos sectores dominados por mulleres, estas áchanse infrarrepresentadas nos postos de responsabilidade, en particular os de máis alto nivel. En **2013, as mulleres constituíron só o 17,8 % dos membros** de xuntas directivas das maiores empresas que cotizan en bolsa no territorio da UE e ocuparon unicamente o **4,8 % dos postos de dirección de dicha xuntas**. Ao referirse á proporción de mulleres no cargo de conselleiro delegado foi aínda máis baixa, nunha 2,8 %

Conciliación da vida laboral e persoal. Segundo a Comisión Europea, as oportunidades que as mulleres teñen para poder progresar nos seus traballos e recibir un maior salario tamén ven afectadas polas súas responsabilidades familiares. A brecha salarial entre homes e mulleres increméntase cando as mulleres teñen fillos e cando traballan a tempo parcial.

Atallar esta desigualdade supoñería beneficios cuantificables para toda a sociedade, non só para as propias empresas. A eliminación da brecha salarial entre homes e mulleres contribuiría a reducir os niveis de pobreza e a aumentar os ingresos que reciben as mulleres ao longo da súa vida. Desde o punto de vista da creación de empregos de calidade, as mulleres teñen cada vez maiores expectativas respecto da súa carreira profesional, polo que, se as empresas queren atraer aos mellores talentos, a igualdade no traballo faise indispensable.

Unha apreciación interesante deste documento fai referencia ao crecemento económico en termos de igualdade. Durante a crise financeira e económica, a participación da muller na economía e a súa contribución ás finanzas familiares foi aumentado. Por iso, é importante manter vivas as cuestións da igualdade de xénero e da eliminación da brecha salarial entre homes e mulleres, xa que contribúen á creación de emprego, á competitividade e á recuperación económica.

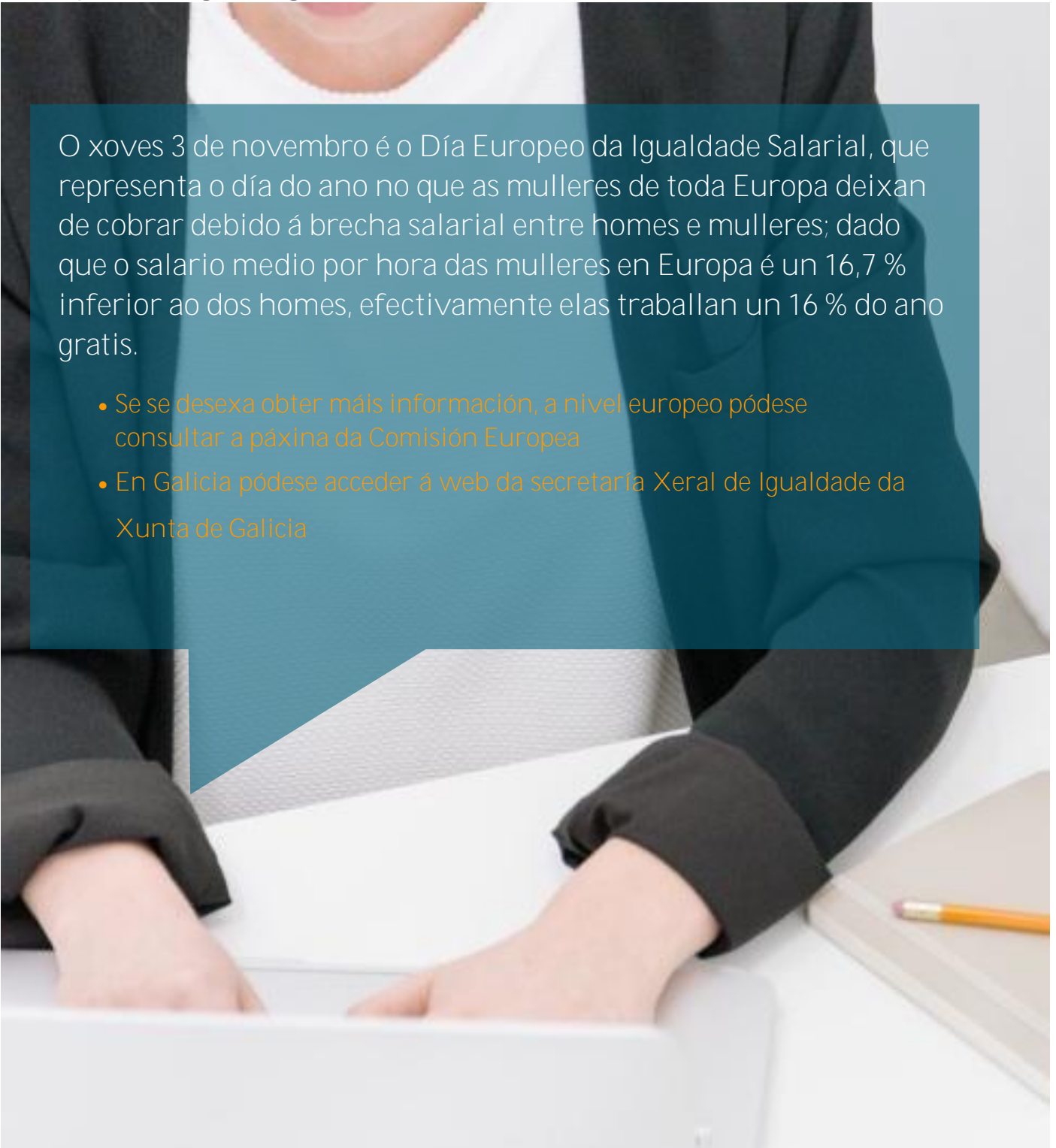


Brecha salarial e desigualdade nas empresas

#EqualPayDay

O xoves 3 de novembro é o Día Europeo da Igualdade Salarial, que representa o día do ano no que as mulleres de toda Europa deixan de cobrar debido á brecha salarial entre homes e mulleres; dado que o salario medio por hora das mulleres en Europa é un 16,7 % inferior ao dos homes, efectivamente elas traballan un 16 % do ano gratis.

- Se se desexa obter máis información, a nivel europeo pódese consultar a [páxina da Comisión Europea](#)
- En Galicia pódese acceder á [web da secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia](#)



Programa *Responsabilízate*



O tecido empresarial galego, segundo o décimo primeiro informe do Observatorio Permanente da RSE en Galicia está incrementando o seu coñecemento sobre a RSE, principalmente e entre as empresas de maior tamaño. Con todo, as pequenas e medianas empresas necesitan un impulso para poder chegar a implantar a RSE na súa xestión.

Aínda existen pemes que descoñecen o verdadeiro enfoque da RSE integrada no modelo de negocio e vinculada aos resultados empresariais. Ademais, o tamaño empresarial é o factor máis influente no grao de coñecemento sobre a RSE. En xeral, as empresas declaran ter un coñecemento suficiente da RSE, especialmente canto maior é o seu tamaño, aínda que un 30 % das empresas consultadas, segundo os resultados do Observatorio declara que a falta de coñecementos técnicos supón unha barreira para o desenvolvemento da RSE, e só un 19,4 % participou nalgún curso, seminario ou conferencia relacionado coa materia. Non cabe dicir o mesmo da opinión que as empresas teñen achega do grao de desenvolvemento da RSE, considerándoo insuficiente.

Por este motivo, a Xunta de Galicia ten posto en marcha un programa orientado á implantación real da RSE e que dea resposta a estas necesidades das pemes galegas: o programa [Responsabilízate](#).

Poden formar parte deste programa as pequenas e medianas empresas (pemes), así como as persoas autónomas con persoas traballadoras que teñan radicado o seu domicilio social ou algún centro de traballo en Galicia.

O programa Responsabilízate está pensado para achegar unha visión práctica da RSE, incluíndo elementos que terminen formando parte da xestión diaria da peme. Responsabilízate proporciona ás empresas participantes, en primeiro lugar, unha análise do estado ou diagnose da situación da RSE. Este diagnóstico partirá dun primeiro contacto para coñecer a empresa en profundidade. Tras un estudo e a realización da análise a través da plataforma Xunta Pro-RSE, completárase o diagnóstico final. Esta fase terá unha duración estimada de 15 horas para cada unha das empresas seleccionadas.

Tras o diagnóstico, as empresas que formen parte de Responsabilízate contarán cunha formación personalizada. Por último, unha vez formadas, as empresas contarán cun plan de acción e implantación.

*[Toda a información pode atoparse en rse.xunta.es](http://rse.xunta.es)

Entrevista

Francisco Conde López

Conselleiro de Economía, Emprego e Industria

Para comezar, a nivel xeral cal cre que é o estado de saúde da RSE en Galicia?

Nos últimos anos, Galicia soubo situarse como un territorio socialmente máis responsable que antes grazas ao traballo diario de todos os axentes implicados. As empresas, grandes e pemes, están a comprometerse cada vez máis por implementar modelos de xestión responsables. As institucións educativas tamén están a formar cada vez máis novas nestes temas. As organizacións sociais fan un traballo vital para que a RSE sexa cada vez máis social se cabe. E desde a Administración pública mobilizamos recursos para lograr chegar cada vez a máis empresas, a máis persoas, e facelas partícipes das vantaxes que supón a RSE.

Que liñas de traballo, en materia de RSE, vai desenvolver a Consellería de Economía, Emprego e Industria nos próximos anos?

Creemos que, máis que xerar novas liñas de traballo, a clave está en continuar con aquilo que mellores resultados deu e reforzalo, se cabe.

Creemos que tres eixos son claves para avanzar en RSE: por unha banda, reforzar o coñecemento e a aplicación da RSE no día a día das empresas, especialmente as de tamaño medio e pequeno. Deseñaremos accións pensando expresamente neste sector empresarial.

Outra liña de traballo importante é a relacionada coa educación e a formación en materia de RSE. É importante que as persoas que hoxe estudan e mañá terán a responsabilidade de xestionar e dirixir empresas coñezan as implicacións e vantaxes que supón desenvolver a responsabilidade desde o posto de traballo.

Por último, pero non menos importante, desde esta consellería seguiremos pola senda da colaboración institucional con todos os interlocutores que queiran implicarse coa RSE en Galicia. Desde os gobernos locais ás institucións europeas, pasando polas entidades sociais, sindicais, empresariais ou de calquera outra



Francisco Conde López,
conselleiro de Economía, Emprego e Industria

índole. Entre todos temos que ser capaces de fortalecer e estender a rede da RSE en Galicia.

Que accións concretas van poñer en marcha proximamente desde a Administración galega de impulso á RSE?

En liña co anterior, imos continuar co Grupo de representación empresarial galego en RSE, posto que consideramos clave a implicación das grandes empresas do noso territorio. Teñen un peso moi significativo, ademais dun papel tractor e exemplarizante. Ademais, imos incrementar os recursos para que as pemes implíquense cada vez máis en facer da RSE algo real. Temos en marcha o programa Responsabilízate, para que estas medianas e pequenas organizacións reciban formación e implanten o seu propio plan de RSE.

Tamén imos traballar proxectos concretos para os mozos e mozas galegos, xeración clave á hora de implementar a responsabilidade social do futuro. Temos unha iniciativa en marcha en materia de saúde e benestar na empresa.

De forma paralela e complementaria a todo isto, continuaremos coa promoción da RSE a través dos diferentes foros que existen, colaboraremos coa entidades sociais para fortalecer o coñecemento e

aplicación das accións responsables e trataremos, na medida do posible, de facer transversal nosa visión da RSE para que xere os maiores beneficios posibles para o conxunto da cidadanía.

Como pode contribuír a Administración pública a mellorar o coñecemento e implantación de modelos de RSE?

Desde a Administración pública, máis aló do nivel ao que traballemos, teremos que ser conscientes do papel catalizador que temos en canto a axentes capaces de mobilizar proxectos, recursos, directamente vinculados coa RSE. Pero non só isto. A propia actividade da Administración pública ten un papel exemplarizante para o resto da sociedade. Débese incorporar, a todos os niveis, autonómico e local, os principios da responsabilidade social.

Desde esta consellería gustaríanos ser capaces de lograr que se integrasen valores novos asociados á RSE en todas as etapas de planificación, implementación e avaliación do conxunto de actividades que desenvolve a acción pública.

Cales son os principais retos aos que se enfrenta a Administración pública para lograr esta implantación?

Por unha banda, desde a Administración debemos implementar unha política de recursos humanos que sexa socialmente responsable, así como a adopción de medidas e boas prácticas en materia ambiental e social que reforcen a imaxe da Administración como organización comprometida coa RSE. Ademais, debemos reforzar o noso papel tractor para o resto de iniciativas de carácter público, coa visión posta en conseguir un maior compromiso, por parte do resto de administracións, especialmente a nivel local, para fomentar estas prácticas. En definitiva, como xestores da actividade pública, debemos conseguir que o conxunto da cidadanía perciba unha acción conxunta e máis próxima, máis comprometida.

Plans estratéxicos de RSE de Galicia, Estratexia española de RSE, códigos, guía...? Como deben as empresas entender, no contexto económico actual, a mensaxe que desde a Administración pública trasládase en materia de RSE?

Nós sempre cremos na posta en marcha de accións concretas que sexan capaces de lograr resultados específicos. É dicir, tentar articular a RSE para que sexa un motor de cambio real. Proba diso son os proxectos que fomos implementando ao longo dos últimos anos e os que temos actualmente en execución.

Si é certo que desde Galicia revisamos e actualizamos o Plan estratéxico de RSE, non podemos deixar de lado a necesidade de que todas as accións ás que me refería estean integradas, vaian en sintonía unhas con outras. O papel deste tipo de plans é importante por canto teñen de Guía, de orientación para axentes públicos e privados. E estes últimos, precisamente, poderán facer do Plan a súa propia folla de ruta para unirse ao camiño da RSE en Galicia. É un Plan para todos, do que todos podemos participar e do que todos sairemos beneficiados, tanto no medio como en longo prazo.

Como pode axudar o feito que haxa sectores empresariais que desde Galicia conseguiron un impacto e unha presenza global?

É innegable que o impacto destes sectores exerce un papel tractor en todas as organizacións que colaboran con eles, de maneira directa e indirecta. Cando unha gran empresa integra a RSE de forma real e traballa con convencemento, esta esténdese ao longo de toda a súa cadea de valor.

A dimensión global deste tipo de sectores fai que a dimensión e as repercusións de calquera das súas decisións tamén o sexa. De aquí xorde o beneficio de xestionar a empresa desde a perspectiva da RSE. Unha empresa responsable serao onde queira que opere e con quen queira que o faga. >

Entrevista

Francisco Conde López

Conselleiro de Economía, Emprego e Industria

Desde a nosa perspectiva, tanto a administración pública como as empresas delimitaron o seu radio de acción á actividade en que se enmarcan. Pero isto non significa que dentro dese radio non poida impulsar a RSE desde diversas fronteas. As propias empresas, como nós, contan con plans ou estratexias propios que concretan que accións van executar. Cun horizonte que normalmente abarca varios anos, estes documentos permiten trazar a ruta para seguir por todos os axentes sociais. O bo das empresas fortes que temos en Galicia é que conseguen aproximar ao longo da súa cadea de valor, incluíndo á cidadanía, estas prácticas, conseguindo que os principios e beneficios da RSE se estendan máis aló da propia organización.

A situación económica supón un freo para a expansión do concepto de responsabilidade da empresa ao cidadán, ou debe ser aproveitada esta crise como oportunidade?

Ao contrario. Se algo nos demostrou a realidade vivida nos últimos anos é que, agora máis que nunca, é o momento de ser responsables. Efectivamente, a situación actual é complexa. Pero tamén pode ser lida en clave de oportunidade, para reinventarse. Desde este punto de vista, supón un momento para poder pensar en como facer mellor as cousas, en como crear valor entre todos, empresas, administracións, terceiro sector e cidadanía, tamén a título individual. Todos, coas nosas accións diarias e as decisións que tomamos, estamos a contribuír a debuxar o modelo de sociedade do futuro.

Sobre o coñecemento que a cidadanía ten da RSE. Na súa opinión, como se pode trasladar o concepto e o valor que ten saber que as empresas desenvolven a RSE ao cidadán? Como lograr que sexa percibido pola sociedade como un atributo máis e sexa valorado en consecuencia?

Neste asunto temos responsabilidade moitas das partes implicadas. As empresas han de lograr atopar fórmulas, mecanismos que informen o consumidor sobre os beneficios ou vantaxes de contar con medidas responsables das súas políticas de xestión. A administración debe impulsar que estas medidas sexan eficaces, sexan honestas e teñan beneficio para o conxunto da cidadanía ademais de para a propia empresa. Non podemos esquecer, neste ámbito, o papel dos medios de comunicación. Polo seu impacto, alcance e repercusión, os medios teñen un papel cruce na transmisión de información e a difusión de mensaxes. Por iso, imos seguir traballando estreitamente con este sector, para que o coñecemento sobre que é ser unha empresa ou un cidadán responsable quede claro e sexa entendible por todas as persoas.

Na medida en que consigamos facer tanxibles os valores da RSE, seremos capaces de facer que os cidadáns e cidadás percíbanos como propios, fáganos seus, valórenos máis. Así será posible que a RSE pase da teoría á realidade, á vida diaria de empresas e persoas.

Os ODS están a se situar como obxectivos clave para conseguir trasladar ao Responsabilidade Social ao plano práctico e de acción. Como se vai a traballar desde a administración pública galega para fortalecer o seu cumprimento?

Desde a Consellería de Economía, Emprego e Industria imos tratar de traducir, por dicilo dalgunha maneira, a mensaxe e obxectivos de cada ODS á perspectiva galega, á realidade do noso territorio. Desde hai uns meses explicamos, a través do boletín FIXA_RSE, cada un dos ODS de forma máis clara, máis específica, para visualizar mellor o camiño que Nacións Unidas establece respecto diso.

Neste sentido, as políticas que temos en marcha en ámbitos tan diversos como medio ambiente, benestar e saúde laboral, igualdade ou promoción do emprego

xuvenil, por citar algunhas, son prácticas que xa apoian o contido e misión de cada un dos ODS. Con todo, desde a Xunta de Galicia imos continuar co labor de difusión e promoción dos ODS para que cada vez máis persoas, empresas e institucións se sumen ao labor de mellorar o territorio.

Por último, Como se pode conseguir que aquelas empresas que aínda cren que a RSE é algo pasaxeiro, temporal, sexan conscientes do valor que pode reportarlles a elas e ao conxunto da sociedade?

A todas as empresas que aínda son escépticas respecto diso trasladaríalles a mensaxe contraria, que ocorrería se a Administración, empresas ou institucións non fosen responsables. Sen dúbida, teríamos un panorama desolador, moi gris. E non queremos iso. A realidade demostra que aquelas empresas que cren nisto obteñen un retorno claro en forma de reputación, de recoñecemento por parte dos grupos de interese. E isto, ao final, acábase traducindo en rendibilidade económica. As persoas ou empresas que pensen na RSE como algo pasaxeiro teñen a oportunidade de sumarse, de demostrar que non é así. Pola nosa banda, pódolles dicir que atoparán na Xunta de Galicia a aliada perfecta para avanzar xuntos pola RSE.

“Desde a Xunta de Galicia imos continuar co labor de difusión e promoción dos ODS para que cada vez máis persoas, empresas e institucións se sumen ao labor de mellorar o territorio”



COP21 – Acordo de París

Que obxectivos persegue?



Manter o quecemento por baixo do límite dos 2°C con respecto aos niveis preindustriais (1880-1899)



Reducir as emisións de CO2 nun 50% para o 2050 e o 100% para o ano 2100



Entrou en vigor o 4 de novembro de 2016, ao ser asinado por 55 Estados que representan, polo menos, o 55% das emisións de gases de efecto invernadoiro



A COP22 de Marrakech aprobou o texto que urxe a pasar á acción e a incrementar as accións tanto dos Estados como das empresas e gobernos locais

Que implicacións teñen o Acordo de París para as empresas?

Adaptación estratéxica da empresa e a cadea de valor á nova realidade. Considerar a acción climática como un punto clave dentro da estratexia da empresa e dos procesos de toma de decisións



Ser proactivo, adiantarse e implementar solucións creativas para mitigar os efectos sobre a organización



Identificar riscos e oportunidades, asumindo os impactos potenciais que o cambio climático podería ter na súa cadea de valor

Ambición, para lograr reducións máis aló do obxectivo global dos 2°C



Comprometerse cos obxectivos nacionais: a redución global parte das accións individuais de todos os axentes do territorio

Procura de ferramentas, proxectos e acordos a nivel sectorial que incrementen a eficiencia e promovan a innovación na redución de emisións dos procesos produtivos.



Seguimento da evolución das emisións, detectando posibles puntos para a redución das mesmas