

SUMARI

Corresponsabilitat Social a les empreses

ÍNDEX

Presentació	3
Introducció a la Corresponsabilitat Social	4
Context actual i propostes de futur	4
Pràctiques de Corresponsabilitat Social a les empreses	6
A. Per la sostenibilitat econòmica de l'empresa	6
Aconseguir una governança diversa amb impacte	6
Atraure i potenciar el talent divers.....	6
Adoptar un major enfocament a client	7
B. Per adaptar-se a l'agenda 2030	7
Transició del concepte de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) a la mesura dels factors ESG (Environmental, Social and Governance)	7
C. Formant part d'un moviment general	8
Eines per la corresponsabilitat social a les empreses	9
Cas pràctic 1. Empresa internacionalitzada: Schneider Electric	9
Cas pràctic 2. Empresa petita: Plusfrésc	9
Webs d'interès i recursos	11
Webs	11
Recursos	11
Annex A - Darreres modificacions de la normativa	12
A nivell europeu	12
A nivell estatal	12
A nivell català	13
Annex B – Persones participants	13

Presentació

Un dels objectius fundacionals de FemCAT és el d'assegurar la cohesió social de Catalunya. La cohesió social és fonamental per poder continuar essent, com hem estat sempre, un poble d'acollida, de progrés i socialment capdavanter. En aquest sentit, FemCAT forma part de la xarxa de col·laboració i suport a l'entorn de Copersona aportant la perspectiva del món de les empreses.

A Copersona conflueixen persones i entitats diverses (associacions, col·legis professionals, empreses, fundacions, institucions, etc.), dels diferents àmbits com l'administració pública, la comunicació, l'economia, l'educació, la iniciativa social i la salut. Totes defensen, fomenten i impulsen els criteris que conformen els fonaments del projecte¹:

- Corresponsabilitat social
- Visió sistèmica
- Visió igualitària
- Perspectiva de gènere
- Infants
- Treball de cures
- Conscienciació col·lectiva

La integració d'aquests elements fonamentals, en les diferents dimensions de la nostra societat, és essencial, a nivell formal i pràctic, per assolir una igualtat efectiva entre les persones. I aquesta igualtat efectiva només es podrà dur a terme amb el canvi de l'actual paradigma de conciliació al nou paradigma de la corresponsabilitat social.

Així, des de l'àmbit de l'economia i per seguir avançant en un model de corresponsabilitat social, en el marc de l'associació Copersona, FemCAT ha organitzat el seminari *"La corresponsabilitat social a les empreses"*. Amb l'objectiu de construir una definició de la corresponsabilitat social de les empreses i compartir eines i bones pràctiques per facilitar-la, i així fer-ne difusió cap al món empresarial, es posa a disposició de qualsevol entitat empresarial aquest sumari que recull orientacions de l'empresa socialment responsable, fent compatible el mercat de treball amb el treball de cures i des de diferents camps d'expertesa.

Les diferents seccions d'aquest sumari faran palès l'efecte beneficiós que la incorporació de la corresponsabilitat social pot tenir sobre l'empresa: no només com element de cohesió interna i cap a la societat, sinó també segons les mètriques clàssiques de mesura de l'èxit de les empreses: sostenibilitat econòmica, atracció i retenció de talent i satisfacció del client intern i extern.

¹ <https://copersona.org/fonaments/>

Introducció a la Corresponsabilitat Social²

Context actual i propostes de futur

El projecte Copersona ha recollit un conjunt d'indicadors que mostren els desequilibris que la nostra societat pateix pel fet de no saber trobar un equilibri entre l'economia de mercat i el treball de cures. Aquests desequilibris es donen també dins les empreses, que son en definitiva una mostra del conjunt de la societat.

Durant el seminari de corresponsabilitat social a la empresa, es va aprofundir en algunes d'aquestes dades, i com han evolucionat els darrers anys.

Població activa:

- Les taxes d'ocupació de les dones d'entre 25 i 45 anys amb fills, han augmentat de manera sostinguda entre el 1999 i el 2008.
- La **distància entre les taxes d'ocupació de dones amb fills i dones sense fills va disminuint** progressivament.
- La crisi financera del 2008 com l'actual crisi provocada per la pandèmia de Covid-19, semblen haver impactat de manera més important en les dones, ja que totes dues han fet augmentar la diferència en la taxa d'ocupació entre dones sense fills i amb fills.
- En el cas dels homes del mateix grup d'edat, tot i que cal tenir en compte que en comparació a les dones els homes sempre tenen taxes d'ocupació majors, els homes sense fills tenen taxes d'ocupació més baixes que els homes amb fills.
- Conclusió: les dones que tenen criatures son “castigades” en el mercat de treball, i en canvi a els homes se'ls premia.

Model de família:

- Aquestes pautes de treball de retruc repercuteixen en la manera com s'organitzen les llars.
- Les llars formades per **parelles on tots dos components treballen son el model de parella emergent**, ja sigui per necessitat o per convenciment per canvi cultural. Aquest fet es tradueix en la millor recepta per evitar la pobresa infantil i per fer front a les crisis. Per contra, el model tradicional, amb l'home com a únic suport econòmic familiar, està baixant.

Dones al mercat de treball:

L'increment de la presència de les dones en el mercat de treball, ha estat possible fonamentalment per dos factors principals:

- La proporció de dones amb estudis és cada vegada més gran, sobretot en l'àmbit universitari (tot i que segregades per camps d'expertesa).
- Reajustament dels calendaris: ajornament de l'edat del primer fill per adaptar-se al mercat de treball. Aquest darrer element però, pot ser preocupant en un futur proper en temes de demografia.

² Vegeu definició proposada per Copersona a <https://copersona.org/glossari/>. Altres termes presents al document es poden trobar definits al glossari.

Elements crítics:

- Estancament per **desigualtats estructurals** al mercat de treball degut a una **segregació ocupacional** de gènere, on també hi ha una bretxa salarial molt clara. Això fa que els possibles canvis siguin molt més lents. Per fer-hi front, un dels canvis necessaris per avançar cap a la corresponsabilitat social són els nous models de masculinitat i nous models d'homes cuidadors. El comportament de les dones en general ha canviat, però els homes també han de fer-ho implicant-se en el treball de la cura rutinària prenent responsabilitat en la llar.
- **Manca d'implicació encara d'un gran nombre d'homes en les polítiques de flexibilitat laboral.** Només s'acullen a polítiques de flexibilitat en el cas que els seus ingressos no es vegin perjudicats. Aquestes polítiques però, no només s'han de pensar en perspectiva de gènere³, sinó també de classe, d'etnicitat, etc., ja que poden causar una major desigualtat social.
- **Prevalença d'una cultura laboral patriarcal:** maneres de fer que desincentiven i estigmatitzen els homes que utilitzen polítiques de flexibilitat o de cures als infants o persones dependents i que pressuposa a les dones el treball de cures. Es tracta de cultures empresarials que valoren el presencialisme per sobre de l'assoliment d'objectius.

Propostes de futur:

Les empreses tenen un alt poder per aconseguir el canvi cap a una societat més corresponsable socialment a través d'accions com les següents:

- 1) Promoure la cultura de la cura i la conciliació responsable: facilitar i fomentar la informació i la transparència entre la plantilla;
- 2) Fomentar un lideratge dialogant i transformador que promogui les relacions de gènere igualitàries, estratègies de conciliació adaptades a les necessitats de la plantilla i facilitar el compromís de totes les persones amb el treball de cura (plans d'igualtat, taules de diàleg, etc.) sense biaix de gènere i per tothom - tot i que l'observació de la realitat present aconsella una especial insistència vers els homes;
- 3) Identificar les resistències: lideratges jeràrquics, paternalistes, tradicionals que valoren el "presentisme", o aplicació insuficient de les mesures d'avaluació d'objectius i rendiment, que provoquen promocions condicionades a la disponibilitat absoluta a l'empresa abans que als resultats.

Com a missatge clau, s'ha d'incidir en el missatge de que el benestar de la persona forma part també dels beneficis de l'empresa i la societat.

³ Presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per tal d'analitzar, planificar, dissenyar i executar polítiques i accions, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones i als homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats. Font: <https://copersona.org/glossari/>

Pràctiques de Corresponsabilitat Social a les empreses

A. Per la sostenibilitat econòmica de l'empresa

Aconseguir una governança diversa amb impacte

Com fer-ho?

Evitar la diversitat “testimonial”: una sola dona, o una sola persona de col·lectius minoritzats, no canviarà les dinàmiques dels òrgans de governança. Tres dones, o tres persones de qualsevol altra minoria, són les mínimes que cal incorporar perquè hi tinguin un impacte mesurable.

Quins beneficis ja s'han observat?

Les dones han mostrat més capacitat per a la **monitorització i la implicació en l'estratègia**. Empreses amb governança diversa en gènere solen tenir un seguiment més rigorós dels indicadors i les mesures correctives.

La presència de dones **disminueix la probabilitat de que l'empresa cometi delictes** de caràcter mediambientals.

La presència de dones resultat més positiva en països o sectors econòmics on hi ha una major dependència del mercat de capitals ja que els consells estan més motivats en aprofitar el coneixement, experiència i valors que cada membre aporta.

Atraure i potenciar el talent divers

Com fer-ho?

Posar al centre a les persones: Atraure talent tenint en compte les expectatives i ambicions de les persones empleades organitzant un acompanyament al seu desenvolupament professional i alhora personal.

Definir un **model de gestió del talent amb una política de captació i evolució** d'acord a les tasques que es desenvoluparan en el lloc de treball. Oferir recursos que motivin a les persones empleades (condicions de conciliació, pel seu creixement, etc.) consensuats conjuntament amb elles perquè realment siguin útils i efectius.

La diversitat sense inclusió no afegeix valor. Cal que la diversitat vagi acompanyada de polítiques d'inclusió a les empreses. Si ja hem fet el pas de contractar amb criteris de diversitat, hem de posar en marxa eines de seguiment de cada persona, i mesurar si les que aporten valor divers tenen després una trajectòria similar al conjunt.

Prendre consciència de que hi ha una economia invisibilitzada, l'economia “de la llar” o “de les cures”, que majoritàriament recau sobre les dones, i que sovint el mercat de treball s'hi superposa. **Fugir dels estereotips de gènere, ètnia o altres elements minoritzants**, per evitar biaixos: Vigilar com els estereotips poden aparèixer en diferents situacions laborals com en descripcions de llocs de feina, avaluacions, entrevistes de selecció...

Quins beneficis ja s'han observat?

La diversitat i innovació ben gestionades, tenen una correlació positiva amb els resultats financers de les empreses: un 25% més de diversitat implica un 25% més de rendibilitat (EBIT).

Adoptar un major enfocament a client

Com fer-ho?

Moltes de les pràctiques que “sempre s’han fet així” es sustenten perquè al darrere hi ha persones (majoritàriament dones) que fan doble jornada a la llar i a l’empresa, o col·lectius de qui no s’espera que desitgin o aconseguixin una projecció professional plena (sovint és el cas per les persones amb discapacitat). **Fixar objectius clars, mètriques d’avaluació objectives i fites mesurables** en el temps i la qualitat ens ajuda a donar menys importància a elements que en realitat no redunden en benefici de la productivitat ni l’eficiència a l’empresa (la disponibilitat, la presencialitat, l’autopromoció basada en les relacions i no en els resultats...).

El client i les seves preferències evolucionen, com la societat. Les mètriques d’objectiu i resultat han d’evolucionar en conseqüència.

Quins beneficis ja s’han observat?

Existeix una bretxa generacional en el talent: les generacions *millennial* i posterior, valoren factors de desenvolupament personal dins i fora de la feina que no encaixen amb un model rígid d’organització temporal. **L’enfocament a projectes i resultats genera compromís** en aquests perfils.

L’orientació al client de les organitzacions millora la implicació dels treballadors. Un factor clau d’aquest punt, és que aquesta orientació dona **una major comprensió al treballador del seu impacte en el resultat de l’empresa**. Per contra, els lideratges jeràrquics no donen prou visibilitat a l’estat real de les empreses i fa que tant la comunicació com la implicació dels empleats es vegi perjudicada.

B. Per adaptar-se a l'agenda 2030

Transició del concepte de Responsabilitat Social Corporativa (RSC) a la mesura dels factors ESG (Environmental, Social and Governance)

Es canvia l’ordre de les prioritats: l’objectiu prioritari de l’empresa ja no és només l’activitat econòmica, que es complementa amb les accions de responsabilitat social, sinó que es planteja **el conjunt d’interaccions que l’empresa té amb la societat** i se la valora per la seva capacitat d’exercir un impacte positiu en totes elles.

Com fer-ho?

La sostenibilitat serà el centre de model de governança empresarial i de totes les pràctiques i decisions empresarials. Les empreses han d’avançar cap a models de governança que incorporin criteris de sostenibilitat, fomentant la diversitat, la inclusió, la dignitat i el respecte, enfortint la inversió en els propis empleats.

Les empreses han de contribuir a la sostenibilitat més enllà dels límits de la pròpia organització col·laborant amb les Administracions Públiques, la societat civil i les comunitats on operen. L’aportació de valor a les parts

interessades o *stakeholders*, s'ha de completar amb una visió més àmplia de generació de valor per la societat i pel planeta.

Aquests factors, quan parlem de corresponsabilitat social, impliquen que estem parlant de la importància de vetllar per la salut i benestar de les persones treballadores, afavorint un entorn d'equitat i inclusió reals.

Quins beneficis ja s'han observat?

Aquest canvi de paradigma en el retiment de comptes de les empreses, i de retruc en la seva organització interna, governança i fixació de prioritats, impregna els canvis normatius a tots els nivells i és exigít cada cop en més estaments (mercats de capitals, contractació amb l'administració, cadenes de valor).

Vegeu a l'Annex A les darreres modificacions de la normativa.

C. Formant part d'un moviment general

La responsabilitat ha de ser compartida

No tota la responsabilitat ha de recaure en les empreses. En un teixit empresarial format principalment per petites, mitjanes i micro empreses, la necessitat d'abordar col·lectivament el repte pren encara més força. És fonamental fer passes cap a un canvi cultural i que es consolidi un lideratge de les administracions públiques per ajudar a assolir una societat corresponsable.

- a) La crisi demogràfica que pateix Catalunya i Espanya és un element fonamental per esdevenir corresponsables socialment: Les dades recents sobre fertilitat (entre 1,2 – 1,3 fills per dona en edat fèrtil) expressen un problema de manca de benestar de la societat molt evident, i és que no es donen les condicions òptimes per la natalitat. Una societat sense gent jove serà una societat que entrarà en decadència econòmica (falta de dinamisme econòmic, menys consum, menys innovació, etc.). Les societats avançades, com en els països escandinaus de la OCDE, i que compten amb bones dades de demografia son aquelles en les que es promou i facilita que els homes siguin corresponsables en la cura i criança: en aquests casos s'observa una incorporació encara major de les dones al mercat de treball.
- b) Les polítiques públiques hi tenen a veure:
 - a. Cura de la petita infància: Una política pública que estengui l'oferta d'escolarització pels infants dels 0 als 3 anys i que pugui estar a l'abast econòmic de la immensa majoria de les famílies és necessària. En un estudi de la Cambra de Barcelona publicat al gener del 2020⁴, a Espanya el 51,8% de les famílies no escolaritzen els infants de 0 a 3 anys per l'alt cos del servei de cura, front el 16% de la resta de països de la Unió Europea. I una política d'aquestes característiques representaria un instrument fonamental per frenar la pobresa infantil, fet que afavoriria una reducció del fracàs i l'abandonament escolar.
 - b. Txec-servei: Hi ha multitud de serveis que les famílies necessiten a la seva vida quotidiana (cangurs, reparacions, feines domèstiques, etc.), però que a l'actualitat majoritàriament es troben en l'economia submergida. Països com França o Bèlgica han desenvolupat polítiques per portar-los de nou al sistema reduint els costos de contractació. Un exemple és la “*Ilei Borloo*” a França, que va permetre que l'adquisició d'aquests serveis fos deduïble de l'IRPF, o de l'Import de Societats si representaven un benefici pels treballadors, també se'ls aplica

⁴ Odee, Cambra Comerç Barcelona, 2020: “*Impacte Econòmic d'una Política de Llars d'Infants Universal i Gratuïta a Catalunya en clau de gènere. Una visió comparada amb Europa i Espanya*”, <https://premsa.cambrabcn.org/wp-content/uploads/2020/01/2019-01-ESTUDI-ESCOLES-BRESSOL.pdf>

un IVA reduït i una part de la quota de la Seguretat Social de la contractació dels treballadors era assumida per l'Estat francès. A nivell macroeconòmic, la mesura va fer emergir nous llocs de treball i noves petites i mitjanes empreses de múltiples sectors relacionats.

Eines per la corresponsabilitat social a les empreses

Cas pràctic 1. Empresa internacionalitzada: Schneider Electric

- a) La missió de l'empresa nivell transversal i de cara a totes les parts implicades és ser el *partner* digital en Sostenibilitat i Eficiència.
- b) La visió de l'empresa se centra en les persones, que són les que fan l'empresa i per tant, l'element de més valor. Aquest es considera un factor diferenciador, ja que altres com el producte, estratègies, polítiques, etc., sempre es podran replicar, però cada persona serà sempre única. Alguns punts principals per fer que aquestes persones siguin úniques són: tenir un propòsit més enllà del laboral, la inclusió i l'apoderament personal.
- c) Algunes polítiques de corresponsabilitat social a Schneider: Moltes d'aquestes polítiques han estat proposades a través de grups de treball organitzats pels propis empleats, que han utilitzat eines com enquestes a la resta de la plantilla per identificar els principals interessos.
 - a. Elements generals de flexibilitat i conciliació: Horaris d'entrada i sortides flexibles, SEConcilia (millora dels permisos de paternitat i maternitat), teletreball des de fa 10 anys, nous espais de treball, OTM – nou marc de treball per projectes i de selecció d'oportunitats per treballadors de diferents departaments.
 - b. Global Family Leave Policy: Política de llicències familiars per igualar a nivell mundial els permisos amb un concepte ampli i obert (parentals, cura de familiars, per defunció, etc.).
 - c. Flex@Work: 5 noves iniciatives en pilot.
 - i. Compra de fins a 5 dies addicionals de vacances
 - ii. Compra de fins a 2 mesos addicionals per motius de voluntariat, formació, familiars, etc...
 - iii. Possibilitat de treballar 40 hores setmanals en 4 dies laborables
 - iv. Possibilitat de repartir festius segons necessitats i a conveniència
 - v. Possibilitat de compartir amb una altra persona el lloc de treball

Cas pràctic 2. Empresa petita: Plusfrésc

- a) L'orientació al client com a element diferenciador: En un sector amb competidors més grans dos dels elements fonamentals per Plusfrésc a l'hora de diferenciar-se de la resta d'empreses ha estat el producte fresc i l'atenció al client, posant les persones al centre.
- b) L'excel·lència en el servei passa pel benestar de la plantilla: L'empresa ha de vetllar per que els objectius de les persones empleades estiguin alineats amb els objectius de l'organització, promovent activament el seu benestar.

- a. A Plusfrésc les persones com a sòcies: Preocupació pels resultats, persones amb talent, que pensen i aporten solucions, col·laboradors treballant en equip que han de ser estimulats i escoltats.
- c) Algunes polítiques de corresponsabilitat social a Plusfrésc:
- a. Clima laboral: A través d'una enquesta a tots els treballadors es mesura el clima laboral. S'estableix una puntuació mínima dels equips de treball respecte als seus responsables: l'assoliment determina la part variable del sou, i en cas de no ser assolida, s'elabora un pla de treball personalitzat per tal de millorar-la.
 - b. Conciliació: Amb l'arribada de la pandèmia el teletreball a les oficines s'ha consolidat, flexibilitat d'entrada i sortida. A les botigues es fan jornades intensives, els horaris es programen amb molta antelació i el treballador/a sempre ha d'estar conforme amb qualsevol canvi. Altres mesures que es contemplen i que van ser de gran ajuda durant la pandèmia van ser les bosses d'hores, permisos i excedències especials, avançament de vacances, etc.
 - c. Promoció interna: El 98% de les vacants es cobreixen a través de la promoció interna.
 - d. Empresa saludable: projecte implementat el 2019 que busca el màxim benestar de les persones que treballen a l'empresa, seguint tres eixos.
 - i. Entorn físic saludable: condicions de treball, beneficis socials com ara el fisioterapeuta o el Payflow, una nova eina per reduir l'estrès financer entre els treballadors que permet cobrar a temps real.
 - ii. Entorn emocional saludable: és una de les potes més importants i va en relació al clima laboral, la conciliació, assistència psicològica, etc.
 - iii. Promoció hàbits saludables: Organització d'activitats formatives, voluntariat i de lleure al llarg de l'any.

Webs d'interès i recursos

Webs

Barcelona Time Use Initiative for a Healthy Society. Consulta el [web](#).

Cooperativa Quotidiana: Gènere, coneixement, transformació. Consulta el [web](#).

Copersona: Glossari de termes sobre la corresponsabilitat social. Consulta el [web](#).

Corresponsables Fundación: Posa en valor les teves iniciatives responsables a l'Anuari Corresponsables 2022 o consulta l'edició del 2021. Consulta el [web](#).

Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Consulta el [web](#).

Xarxa d'empreses NUST – Nous usos socials del temps. Consulta el [web](#).

Recursos

Ajuntament de Barcelona (2005): *“Les empreses i la responsabilitat social corporativa. Guies d'educació ambiental, 26.”* Guia elaborada per PricewaterhouseCoopers. Disponible en [aquest lligam](#).

Ajuntament de Barcelona. Torre Jussana. Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones (2017): *“Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.”*. Disponible en [aquest lligam](#).

Bohnet, I. (2016): *What Works: “Gender Equality By Design”*. The Belknap Press.

Chugh, D. (2018): *“The Person You Mean to Be: How Good People Fight Bias”*. Harper Business.

Diputació de Barcelona (2009): *“Recull de bones pràctiques de Responsabilitat Social Empresarial”*. Projecte Ressort (2004-2007). Disponible en [aquest lligam](#).

Kahneman, D. (2011): *“Thinking, Fast and Slow”*. Farrar, Straus and Giroux / New York.

[Qüestionari d'autodiagnosi](#): mesures per la igualtat i la conciliació (3 blocs) i cultura empresarial.

Sánchez Miret, C.; Villena Tudela, N. (2018): *“Conciliació i Corresponsabilitat. Una perspectiva feminista”*. Fundació Josep Irla. Disponible en [aquest lligam](#).

Annex A - Darreres modificacions de la normativa

A nivell europeu

- a) Agenda 2030, aprovada al setembre del 2015. Full de ruta de la humanitat per ordenar l'acció mundial col·lectiva dels propers anys per frenar la situació d'emergència mediambiental i la precarietat social que viu el planeta.
- b) Comunicació de la Comissió Europea 2017/C 215/01⁵, per la qual s'estableixen directrius sobre la presentació d'informes no financers: Descripció del model de negoci, polítiques i procediments diligència deguda, resultats de les polítiques, principals riscos relacionats amb l'activitat empresarial i com es gestionen, principals indicadors dels resultats, qüestions específiques (mediambientals, socials, drets humans, lluita contra la corrupció).
- c) Comunicació de la Comissió Europea 2019/C 209/01⁶, per la qual s'estableixen directrius sobre la presentació d'informes no financers: Suplement sobre la informació relacionada amb el clima.
- d) (Abril 2021) Proposta de Directiva sobre informes de sostenibilitat corporativa – PENDENT APROVACIÓ: 1 de desembre de 2022 com a data límit de transposició i efectes a partir de l'1 de gener de 2023.
 - a. Modificacions més rellevants: Ampliació subjectiva dels obligats a divulgar informació no financera: grans empreses en general (elimina el requisit de que el nombre de treballadors sigui superior a 500) i PIMES que cotitzin en mercats secundaris.
 - b. La Comissió posarà a disposició de la resta de PIMES normes simplificades i adaptades a les seves capacitats per tal de que aquestes també puguin formar part de la transició a una economia sostenible.
 - c. Obligació d'auditar els estats d'informació no financera.

A nivell estatal

- e) Ley 11/2018⁷, sobre obligaciones de información no financiera y diversidad (EINF).
- f) Real Decreto 901/2020⁸, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- g) Real Decreto 902/2020⁹, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- h) **Real Decreto-ley 36/2020¹⁰: Plan de recuperación, transformación y Resiliencia.** Un dels reptes per al Govern espanyol es l'eliminació de la desigualtat de gènere. El Pla té quatre eixos transversals: transició ecològica, transició digital, igualtat de gènere i cohesió social i territorial.
- i) Ley 5/2021¹¹, de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.
- j) Ley 7/2021¹², de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética.

⁵Diari Oficial EUR-Lex, European Union law. Directrius sobre la presentació d'informes no financers: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.LC.2017.215.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2017%3A215%3AFULL>

⁶ Diari Oficial EUR-Lex, European Union law. Suplement sobre la informació relacionada amb el clima: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.LC.2019.209.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2019%3A209%3AFULL>

⁷ Ley 11/2018: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

⁸ Real Decreto 901/2020: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

⁹ Real Decreto 902/2020: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12215>

¹⁰ Real Decreto-ley 36/2020: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17340

¹¹ Ley 5/2021: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-5773>

¹² Ley 7/2021: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8447

A nivell català

- h) ACORD GOV/132/2019¹³, de 25 de setembre, pel qual s'aprova el Pla nacional per a la implementació de l'Agenda 2030 a Catalunya
 - a. Finalitat: assolir els 17 ODS (Objectius de Desenvolupament Sostenible).
 - b. El Pla conté un llistat dels diferents compromisos que la Generalitat pretén abordar per tal d'assolir els ODS: *"El Pla està concebut com un instrument per avançar en la coherència de les polítiques públiques, el seu contingut és dinàmic, periòdicament s'anirà actualitzant i estarà operatiu fins al 2030. En aquest sentit, es preveuen obrir canals de participació d'experts i d'actors de la societat civil mitjançant els òrgans de participació i consulta de la Generalitat."*
- i) La corresponsabilitat a l'Agenda 2030 i als Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) i els Fons Next Generation:
 - a. En un context post-pandèmia, les prioritats del *Plan España Puede* es centren en la inversió de quatre eixos transversals: Transició ecològica, transició digital, igualtat de gènere, cohesió social i territorial.
 - b. En el cas de Catalunya, existeix una voluntat política.
 - c. Els ODS ens ha donat unes eines i llenguatge per canviar les empreses: Per fer-ho és necessari entendre el canvi, fer un anàlisi material des del punt de vista de cada empresa i administració amb els ODS que poden evolucionar i treballar des de l'organització. Un punt clau és el d'implicar tots els stakeholders, inclòs els treballadors. Un cop fet aquest compromís, els KPIs (Key Performance Indicators) poden ser útils per parametritzar-ho.
 - d. El canvi cap a l'Agenda 2030 no es podrà dur de forma exitosa si no es fa de forma conjunta o amb aliances.

Annex B – Persones participants

Aquest sumari s'ha elaborat en base a les aportacions durant les intervencions que van fer els ponents al llarg del seminari sobre corresponsabilitat social a l'empresa el 9 de novembre de 2021. Agraïm la seva col·laboració i haver compartit el seu coneixement:

- Sra. Maria José González, professora agregada i investigadora al Departament de Ciències Polítiques i Socials de la UPF.
- Sra. Berta Riera, Coordinadora de Copersona. Secretaria i tesorera de l'Associació Copersona.
- Dra. Ester Oliveras, presidenta de la Comissió d'Economia de la Igualtat i Diversitat del Col·legi d'Economistes i Vicerectora de Compromís Social i Sostenibilitat de la UPF.
- Sr. Xavi Sarda, Soci i Co-Fundador de Neuro In Business expert en neuropsicologia, educació i màrqueting.
- Sra. Vanessa Pérez, professora associada de dret processal a la UdG, sòcia i advocada a Cuatrecasas especialitzada en la integració estratègica de l'Agenda 2030 i els ODS a les empreses.
- Sr. Carles Campuzano, expert en seguretat social i relacions laborals, llicenciat en Dret, president de la Fundació ACSAR, membre de el Consell Assessor de la Fundació Catalana de l'Esplai, de l'Observatori del Tercer Sector i de la Fundació Formació i Treball.

¹³ ACORD GOV/132/2019: <https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=857942>

- Sra. Marta Fernández, Directora de Relacions Laborals i de l'àrea de Serveis de Recursos Humans de Schneider Electric.
- Sr. Ismael Bertran, Director del Departament de Persones a Plusfrésc Supermercats.