



ESTUDI SOBRE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN LES POLÍTIQUES DE RESPONSABILITAT EMPRESARIAL AL PAÍS VALENCIÀ

Una aproximació des de la visió sindical



CS CCOO PV

Octubre 2021

**ESTUDI SOBRE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS EN LES POLÍTIQUES DE
RESPONSABILITAT EMPRESARIAL AL PAÍS VALENCIÀ**

Una aproximació des de la visió sindical

Projecte finançat amb càrrec a la línia S5055000. (DOGV 02.03.2021)

ÍNDEX

Resum executiu	4
Introducció	9
Objectius	12
Fonaments de l'estudi	13
Resultats obtinguts	15
Dades generals	15
Sobre responsabilitat social empresarial	18
Sobre accidents i mesures preventives	22
Sobre energia i medi ambient	25
Sobre comerç just	27
Sobre igualtat	28
Sobre diversitat funcional	30
Sobre codi ètic	33
Conclusions	34
Propostes de línies d'actuació i mesures des de la visió sindical	36
Annexos	38



RESUM EXECUTIU

Les polítiques de responsabilitat social empresarial (d'ara en avant RSE) pretenen superar les barreres de l'antiga concepció empresarial de beneficis econòmics sense la consideració de l'efecte social i ambiental associat. Per a això, necessita d'un canvi organitzacional que transcendeix de modes amb accions filantròpiques, o millorar la reputació empresarial amb l'únic benefici per a la inversió. Crear valor combinant sostenibilitat econòmica amb el desenvolupament social i elements de protecció al territori i davant del canvi climàtic.

Des del punt de vista social, la interacció, rendició de comptes i participació de les persones treballadores constitueix un eix bàsic per a la consecució de les finalitats originàries. La percepció de les persones treballadores sobre el desenvolupament i l'execució de les polítiques d'RSE formaria part de qualsevol diagnòstic a partir del qual les empreses articularien aqueixes polítiques.

El treball desenvolupat entre els mesos d'abril i de juny ha consistit a recopilar la informació de la percepció de les persones treballadores i de la seua representació legal sobre les mesures que les empreses afirmen adoptar tant en el compliment de les seues obligacions legals com de les mesures addicionals posades en marxa en matèria de prevenció de riscos laborals, en el tractament de les mesures correctores per a erradicar les bretxes de gènere, en les polítiques d'inserció de persones amb diversitat funcional. Però també en la percepció sobre les polítiques en matèria de consum de recursos, tractament de residus, en matèria energètica o les seues accions encaminades a combatre el canvi climàtic.

Informació destacada:

Sobre els instruments associats a la responsabilitat social empresarial.

- El 36 % de les persones enquestades coneix l'elaboració i la implantació de plans o mesures en matèria d'RSE.

- El 62 % afirma desconèixer el contingut dels informes de sostenibilitat presentats per les empreses.
- El 54 % de les persones enquestades afirma que la seua empresa és contaminant, en el sentit d'emissions de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH).
- El 58 % de les persones enquestades reconeix que la seua empresa ha adoptat mesures per a la millora de l'eficiència energètica i la protecció del medi ambient en els últims 3 anys.
- El 50 % coneix la implantació de codis ètics en l'empresa.

Sobre aspectes laborals.

De les persones que han afirmat conèixer les mesures en matèria d'RSE i els informes de sostenibilitat, el 54 % assenyalen que es recull la informació sobre la implantació de plans d'igualtat. Aquest percentatge és major en empreses de més de 50 persones treballadores, en compliment a les obligacions legals, que arriba al 58 %.

Sobre prevenció de riscos laborals

El 54 % de les persones participants afirma que en la seua empresa s'han produït accidents greus o mortals en els últims tres anys. Cal destacar que en aquest apartat s'interprete incloure tota la cadena de valor i subcontractació que hi ha en un mateix centre de treball. El 15 % afirma que no s'hi han adoptat mesures preventives per a eliminar o minimitzar el risc, davant d'un 53 % que s'han implantat correccions en instal·lacions o processos productius.

El desconeixement de les persones treballadores en les polítiques d'RSE de les empreses.

Cal destacar la falta d'informació d'un actor fonamental dins dels grups d'interés. Les accions encaminades a millorar els impactes encara manquen de voluntat empresarial amb vista a la rendició de comptes, en el qual compten i participen les treballadores i els treballadors. Malgrat les dècades que s'han implantat i consolidat els debats teòrics i conceptuals sobre la responsabilitat social, queda molt per avançar en les direccions organitzacionals respecte a aspectes clau com els impactes en el medi ambient i territori. Davant els processos de transició energètica i d'implantació de mesures davant el canvi climàtic, la participació d'aquest agent i la seua representació resulta indispensable.

Encara predomina el discurs de la voluntarietat en les polítiques per a difuminar les accions respecte als objectius d'aconseguir la igualtat de gènere, reducció de la sinistralitat laboral o la integració de persones amb major dificultat pel seu origen, raça o diversitat funcional. La formació és inherent a la consecució d'aquestes metes, per la qual cosa el disseny d'uns itineraris formatius per a ocupadors i empleats reporta enormes beneficis per a la sostenibilitat de l'empresa en el mesurament dels seus impactes, especialment en la contribució a millorar els estàndards de treball decent i polítiques mediambientals davant el canvi climàtic.

Les bretxes en les polítiques d'RSE per grandària de les empreses

El grau d'implicació en polítiques d'RSE per la grandària d'empreses és molt dispar. De les persones enquestades, el 74 % presten els seus serveis en empreses de més de 50 treballadors. Únicament el 23 % ho fa en empreses de menys de 10. Això contrasta amb el predomini de microempreses que hi ha al País Valencià ja que segons dades estadístiques del directori central d'empreses, 164.483 empreses romanien actives l'any 2020 fins a 50 persones en plantilla, el 44,38 % del total; mentre que 166.749 hi tenien fins a 250 persones.

Aquest fet repercuteix en la dificultat de les pimes i micropimes a establir accions decidides tendents a la sostenibilitat en la triple dimensió i la participació de les persones treballadores en aquestes.

Es requereix un impuls decidit per part de tots els agents intervinents en el món del treball a desenvolupar plans específics d'RSE en aquest segment empresarial, perquè, tot i disposar d'iniciatives interessants en la matèria, el grau de desenvolupament encara és escàs.

Les persones joves, palanca de canvi

Dels resultats obtinguts, cal destacar la poca participació de persones amb menys de 30 anys, ja que poc més del 2 % de les persones que van respondre a les preguntes es troba en aqueixa franja d'edat. Aquest fenomen té un caràcter multicausal, en el qual influeixen factors com la inestabilitat laboral en les empreses d'aquest segment de la població, amb la dificultat afegida de la grandària de l'empresa i de la prevalença en les respostes de persones que treballen en el sector públic o en la indústria manufacturera.

En tot cas, el dinamisme del món del treball comporta que la foto fixa que ací es planteja requereixca avaluar posteriorment les tendències en els sectors productius i l'evolució de la percepció que les polítiques d'RSE tinguen en les persones joves, les seues inquietuds i necessitats.

Segons un estudi per a EAE Business School l'any 2015 de Cone Communications Millennial CSR Study, el 91 % menors de 30 anys canviaria de marca a una relacionada amb una causa social, o que el 66 % participa en accions d'RS a través de xarxes socials. També reconeixen que preferirien treballar per a empreses socialment responsables en igualtat de condicions i accés que en empreses que no ho foren.

La contractació pública com a motor del canvi

L'entrada en vigor de la Llei autonòmica de foment de la responsabilitat social va suposar una alteració en la consideració de l'Administració pública com a promotora de polítiques d'RSE.

En la contractació pública, sempre que forme part de l'objecte del contracte en alineació amb la Llei 9/2017 de contractes del sector públic, s'han d'incorporar mecanismes suficients per al compliment de les clàusules de responsabilitat social i de transparència, incloent-hi criteris i clàusules que garantiscuen la protecció mediambiental, el respecte a la informació de persones consumidores i les condicions laborals basades en el principi de cost-eficàcia de les condicions laborals, especialment referent a l'estabilitat en l'ús de les adjudicacions.



INTRODUCCIÓ:

Defineix l'Organització Internacional del Treball (OIT) la responsabilitat social empresarial (RSE) com “la manera en què les empreses prenen en consideració les repercussions que tenen les seues activitats sobre la societat i en la qual afirmen els principis i valors pels quals es regeixen, tant en els seus propis mètodes i processos interns com en la seua relació amb els altres actors. L'RSE és una iniciativa de caràcter voluntari i que només depén de l'empresa, i es refereix a activitats que es considera depassen el mer compliment de la llei”¹.

La contribució de les empreses cap a la societat en el seu conjunt i els impactes² que generen en el territori són considerats com un compromís en la direcció de millorar la qualitat de vida de totes les persones i de l'entorn que els envolta. Aquest impacte cobra major importància amb els efectes impredecibles del canvi climàtic, la rellevància del qual situa en una cruïlla la sostenibilitat de l'empresa en indicadors no mesurats.

Per això, l'orientació dels sistemes de gestió empresarial basats en polítiques d'RSE han de preveure la triple dimensió: social, sostinguda en els principis de justícia social, econòmica, que descansa sobre la productivitat i competitivitat per a un desenvolupament sostenible i mediambiental, amb el respecte en la forma com interaccionen amb el medi ambient i l'entorn. En aquest sentit, l'evolució de les polítiques d'RSE ha tingut diferents vaivens empresarials que han provocat diferents bretxes:

- 0 La grandària de l'empresa suposa un *gap* en el desenvolupament de polítiques d'RSE. Aquesta qüestió, no menor, suposa al País Valencià un desequilibri en la cadena de valor i el diferent impacte entre l'empresa principal (de grandària major) amb la resta de pimes i micropimes en el seu desenvolupament.

¹ Iniciativa InFocus sobre responsabilitat social de l'empresa. GB.295/MNE/2/1 295.a reunió.

² (COM/2011/0681, final).

- El sector públic i el sector privat presenten diferent grau d'evolució en les seues polítiques d'RSE. L'interés general pot ser un punt de partida important en aquestes iniciatives, però el sector públic com a adjudicador, generador d'aqueixes polítiques ha anat derivant les seues responsabilitats en accions d'externalització de serveis. Per això, la Llei valenciana de foment de responsabilitat social planteja com a objecte “el desenvolupament d'accions i polítiques socialment responsables en les administracions públiques, el seu sector públic instrumental, en les empreses i, en general, en les organitzacions públiques o privades, perquè en el disseny, desenvolupament i posada en marxa de les seues polítiques, plans, programes, projectes i operacions s'assumisquen criteris de sostenibilitat social, ambiental, econòmica, financera i de transparència en la contractació amb condicions generals”.

Una altra qüestió nuclear és la interpretació de la voluntarietat. La consideració de les polítiques d'RSE com a element a mans del criteri exclusiu de l'empresa ha de partir del compliment estricte de la legislació. Aquest element ja presenta algunes distorsions. Les lleis, com a expressió dinàmica de la consideració social davant de les seues demandes està subjecte a modificacions, per tant, no encaixa la visió estàtica de les polítiques d'RSE, ni en les accions que les preveuen. Aquesta consideració ha d'anar acompanyada de com mesurar el compliment de la legislació. Per a això, la transparència i rendició de comptes al conjunt de grups d'interés (*stakeholders*) ha de ser constant en aplicació de polítiques eficaces d'RSE.

En aquest sentit, l'RSE ha d'incorporar les preocupacions, necessitats i expectatives de la societat en les quals opera, com a part de la seua estratègia de negoci, i assumir el compromís de retre compte degudament de les seues actuacions amb la transparència adequada.

El paper dels treballadors i de les treballadores a través dels canals d'organització i de representació que hi ha dins i fora de l'empresa.

Està majoritàriament acceptat que el fet de ser responsable socialment incrementa la productivitat, millora les condicions per a les persones treballadores i optimitza l'eficàcia d'aquestes polítiques.

L'estudi de camp que es presenta respon a una necessitat sindical, per tant, de la defensa dels interessos de les persones treballadores. Recollir l'opinió de les persones treballadores de manera multisectorial i multidimensional contribueix a un diagnòstic més rigorós amb vista a l'establiment de polítiques i accions des de l'àmbit públic i el privat que tendisquen a beneficiar empreses, ciutadania en general i territori.

A través d'una sèrie de preguntes, l'estudi analitza diferents aspectes que, des del món del treball, contribuïsquen a afinar en el diagnòstic de la situació de l'RSE, des del grau de coneixement a la seua implantació amb la finalitat de millorar el vessant social i mediambiental que atresoren.

Específicament, des del punt de vista de la salut i de la prevenció de riscos laborals, les polítiques d'RSE poden beneficiar substancialment tant les polítiques actives de prevenció, com la salut pública en general.

La COVID-19 ha situat la salut en la prioritat que mai hauria de relaxar-se ni deixar d'invertir. Un dels vectors de transmissió de la malaltia, però també de resposta i control del virus ha sigut el lloc de treball, per la qual cosa la importància de les polítiques d'RSE eficaces en l'empresa és un pilar fonamental de prevenció davant dels reptes als quals enfrontar en el futur.

OBJECTIUS

a. **Objectiu general:**

L'estudi de camp que es proposa, pretén oferir la fotografia representativa de l'estat de les empreses al País Valencià i de l'avaluació de les polítiques preventives de riscos laborals en el conjunt de l'RLT i de les persones treballadores.

b. **Objectius específics:**

- Segregació específica per grandària de l'empresa amb l'obligació d'informació no financera en matèria de PRL.
- Conèixer el diagnòstic en matèria d'SST en les empreses que tenen implantada una política d'RSE.
- Proporcionar conclusions i propostes de millores en les empreses per a una cultura preventiva integrada en les polítiques d'RSE.

FONAMENTS DE L'ESTUDI

3.1 Què és la responsabilitat social empresarial?

Des de la dècada dels 50 del segle passat que es va començar a utilitzar aquest concepte, molt ha virat cap a una forma d'organització i de gestió del negoci amb rang de branca d'estudi propi dins de l'administració i direcció d'empresa. Incorporar elements com l'impacte de l'activitat empresarial en la vida de les persones alienes a la companyia, les conseqüències de les decisions executives més enllà del compte de resultats empresarial i que tenen un efecte en les persones, en el territori i en la resta d'activitats productives. Per això, resulta pertinent acostar-nos a la definició consensuada en la mesa de diàleg social de caràcter tripartit, com el “conjunt de compromisos de divers ordre econòmic, social i mediambiental adoptats per les empreses, les organitzacions i institucions públiques i privades i que constitueixen un valor afegit al compliment de les seues obligacions legals, alhora que contribueixen, al progrés social i econòmic en el marc d'un desenvolupament sostenible”³.

Ser socialment responsables no significa solament complir plenament les obligacions legislatives sinó també anar més enllà del seu compliment amb una ferma tendència a la inversió en el capital humà, l'entorn i, especialment, les relacions amb els interlocutors. El seu abast comprén els processos productius que respecten el medi ambient, les condicions laborals i la viabilitat econòmica de l'empresa.

3.2 sobre el projecte:

Si entrem en matèria d'aquest projecte, l'estudi de camp que es planteja té com a potencial destinatari el conjunt de la població treballadora del País Valencià i el conjunt d'empreses que operen en el mateix àmbit autonòmic, és a dir, 1.463.726 persones treballadores enquadrades en el Règim General de la Seguretat Social en el conjunt del País Valencià a data 31 d'agost de 2021 segons dades de la Tresoreria

General de la Seguretat Social que presten els seus serveis per a 166.847 empreses segons DIRCE.

És per això, que el caràcter de l'estudi es proposa revisar l'impacte de les notes tècniques de prevenció (NTP) 1043⁴ i 1044⁵ de l'INSHT. Si partim de la recollida de dades en les empreses i persones treballadores sobre la visió que tenen de la integració de la prevenció de riscos laborals en la polítiques de responsabilitat social, es pretén mostrar la percepció de les parts sobre el coneixement, participació del principal grup d'interés, com és el capital humà que participa en el procés productiu per a millorar la competitivitat, l'impacte en el territori i les polítiques laborals en matèria preventiva. A més, el llibre verd sobre la responsabilitat social empresarial⁶ recull que la prevenció de riscos laborals i l'atenció a les condicions de treball té un caràcter prioritari per la transcendència en la mateixa activitat laboral i la seua repercussió davant els agents interns i externs, que són determinants del desenvolupament empresarial. Per tant, la transcendència dels resultats que es pretenen obtindre va dirigida al coneixement de la relació recíproca entre la gestió empresarial i l'eficàcia del sistema preventiu. Amb això, cal proposar mesures tendents a incrementar els estàndards de qualitat en la responsabilitat social empresarial i si escau, adoptar les polítiques dirigides a aquesta finalitat.

En definitiva, la repercussió social que es planteja és posar a la disposició de les persones treballadores i de les empreses una eina útil i de fàcil accés que redunde en la millora de la triple dimensió social, econòmica i mediambiental.

⁴ NTP 1043: <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1043w-m.pdf/06b0dcbb-2c7f-431c-ab2a-37bab2fe22aa>

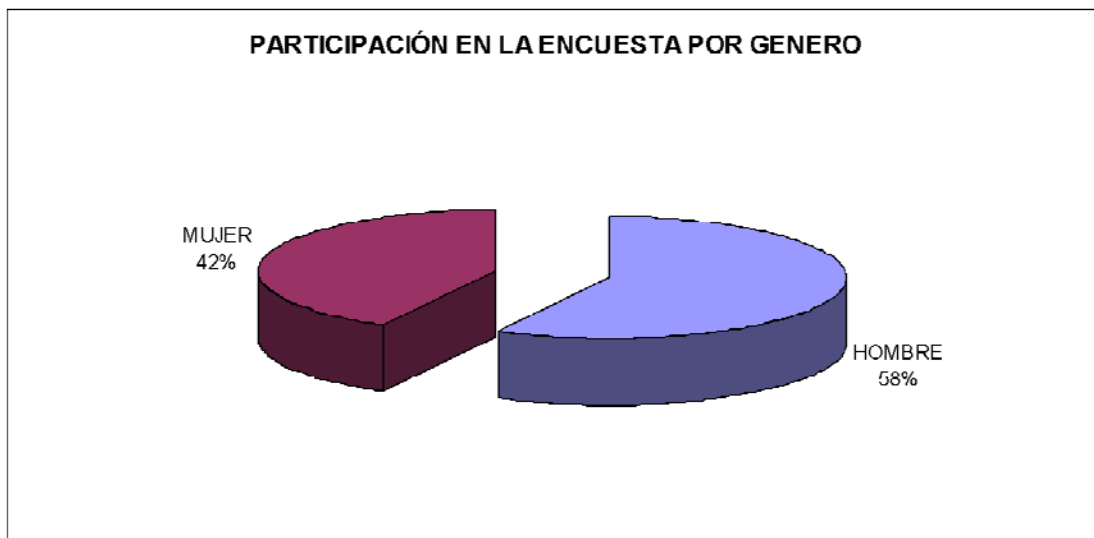
⁵ NTP 1044: <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1044w.pdf/3c3a2613-c1e4-44ae-b2fb-306b3924048e>

⁶ Llibre verd: [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

RESULTATS OBTINGUTS

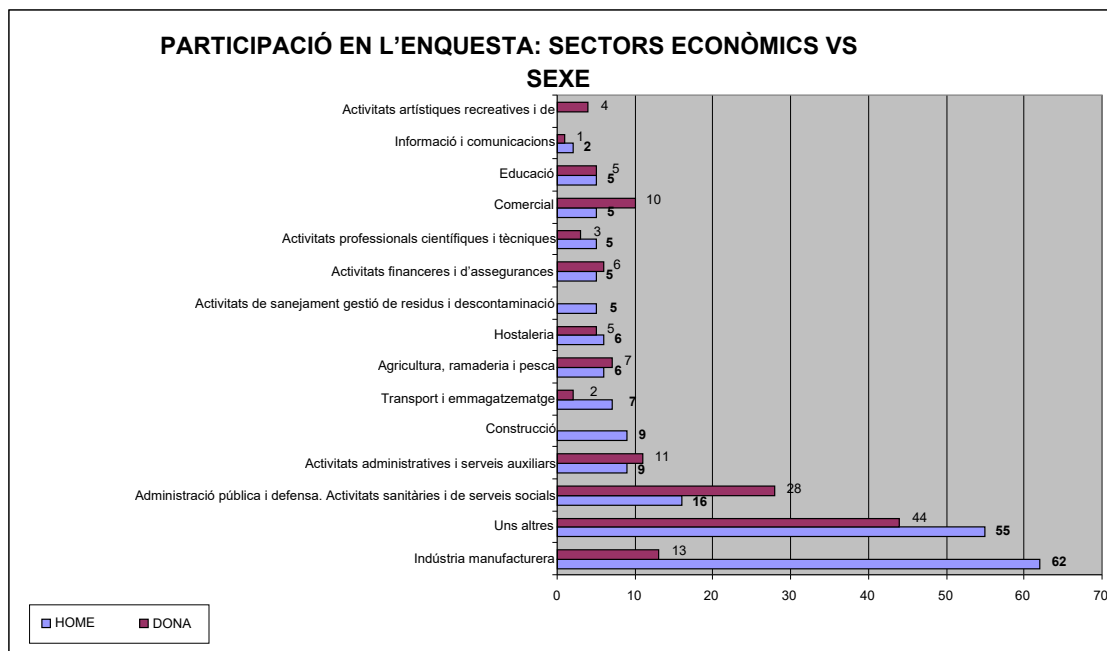
Dades generals:

Quant a la recollida de dades s'han recopilat 344 enquestes, de les quals el 58 % corresponen a homes i un 42 % a dones.



En relació a la participació dels enquestats en el desglossament per gènere i sector econòmic podem observar que:

- La participació d'homes és majoritària en empreses adscrites al sector d'indústries manufactureres i en el sector classificat com uns altres.
- La participació femenina resulta majoritària en Administració pública, defensa, activitats sanitàries i serveis socials, així com en el comerç i activitats administratives i serveis auxiliars.



Quant a la franja d'edat de les persones enquestades, es va obtenir com a resultat que les persones nascudes entre 1965 i 1980 van ser les que major participació hi van tindre.

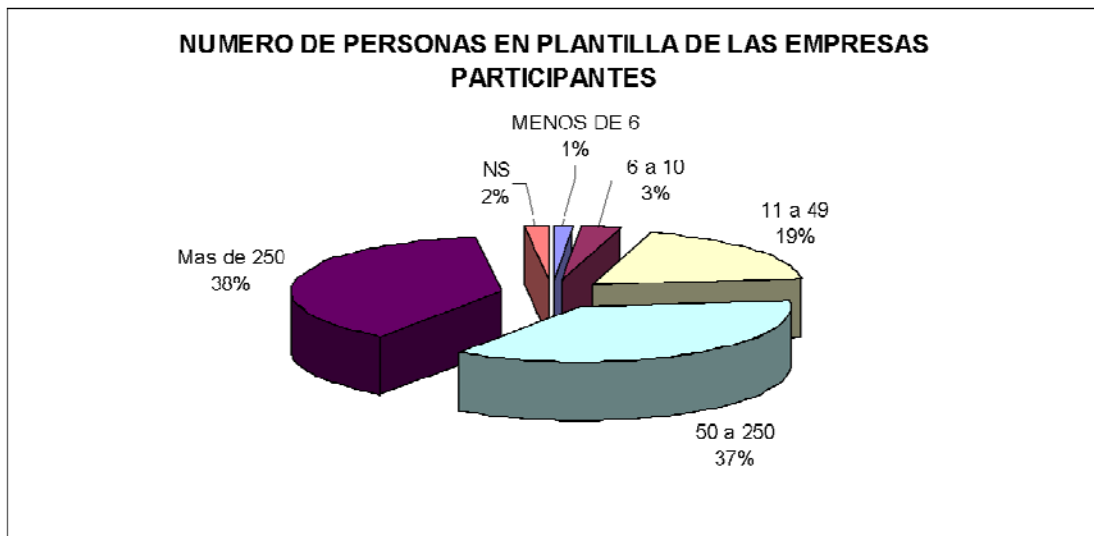


La grandària d'empresa on presten els seus serveis les persones enquestades són:

Les empreses que tenen, en el moment de l'enquesta, fins a 10 persones treballadores suposen un 4 % del total.

- Empreses d'11-49: 19 %
- Empreses de 50 fins a 250: 37 %

- 0 Empreses de més de 250 persones: 37 %.



Sectors econòmics participants:

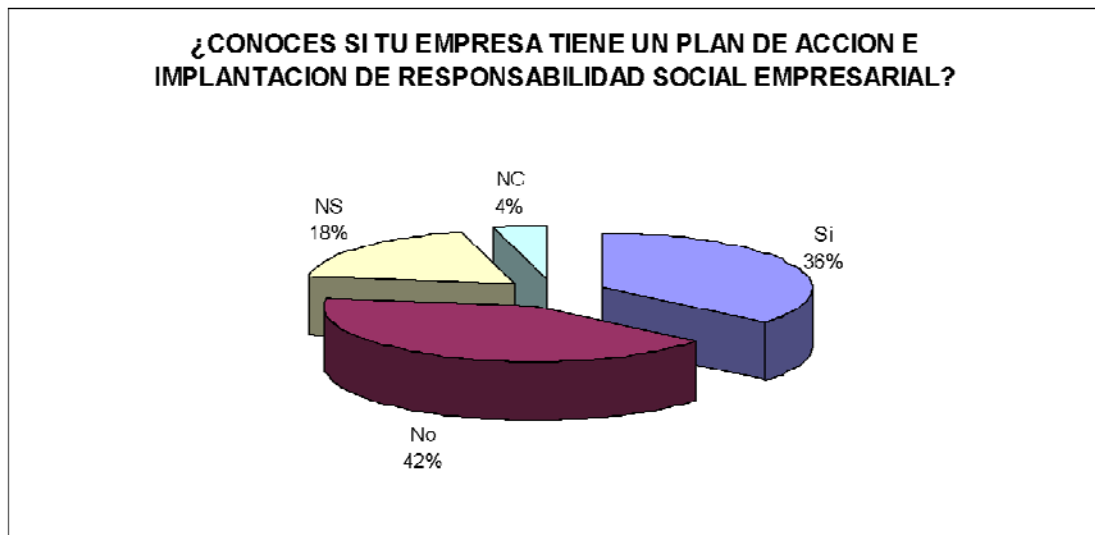
Dels resultats analitzats per sectors segons classificació CNAE 2009, la distribució és la següent:

- 0 22,7 % de la indústria manufacturera.
- 0 13,7 % administració pública i activitats sanitàries.
- 0 5,9 % activitats administratives i serveis auxiliars.
- 0 4,7 % sector comercial.
- 0 28,6 % classificat com a uns altres.



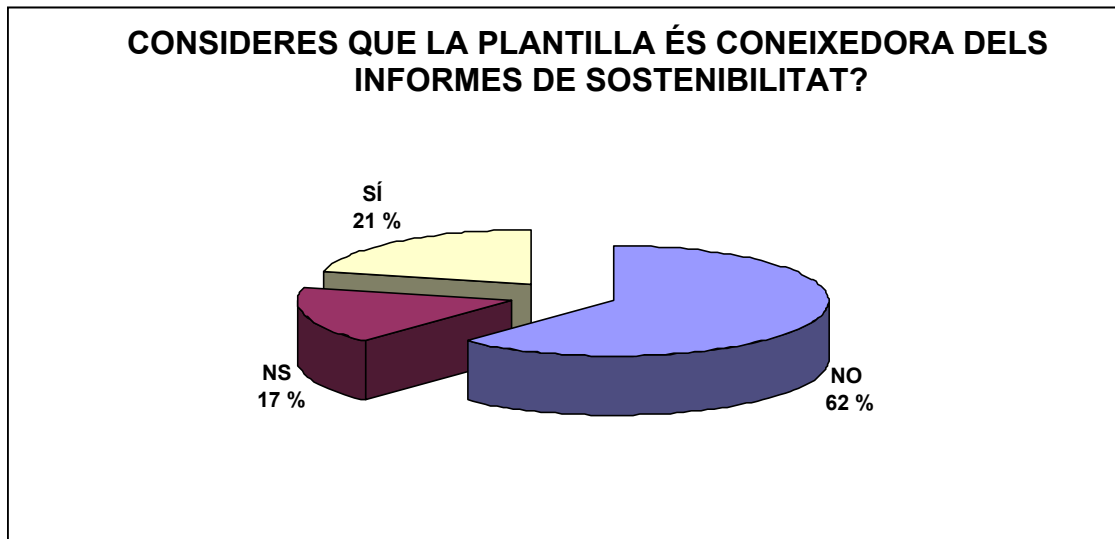
Sobre el grau de coneixement de la implantació de polítiques RSE:

Quant a la relació de coneixement de l'RSE segons l'edat dels enquestats, podem observar:

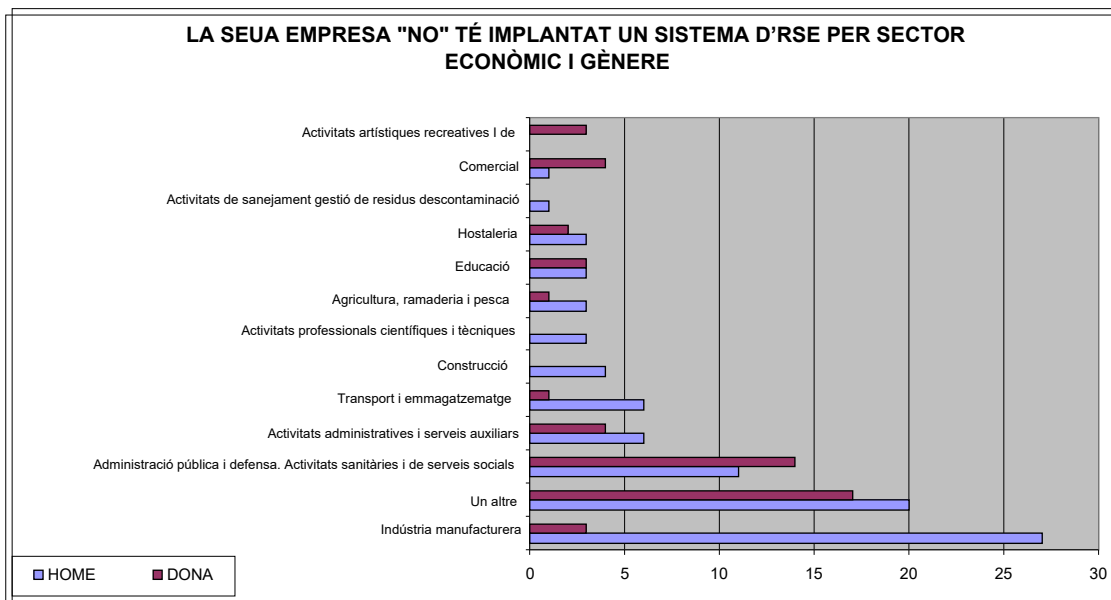


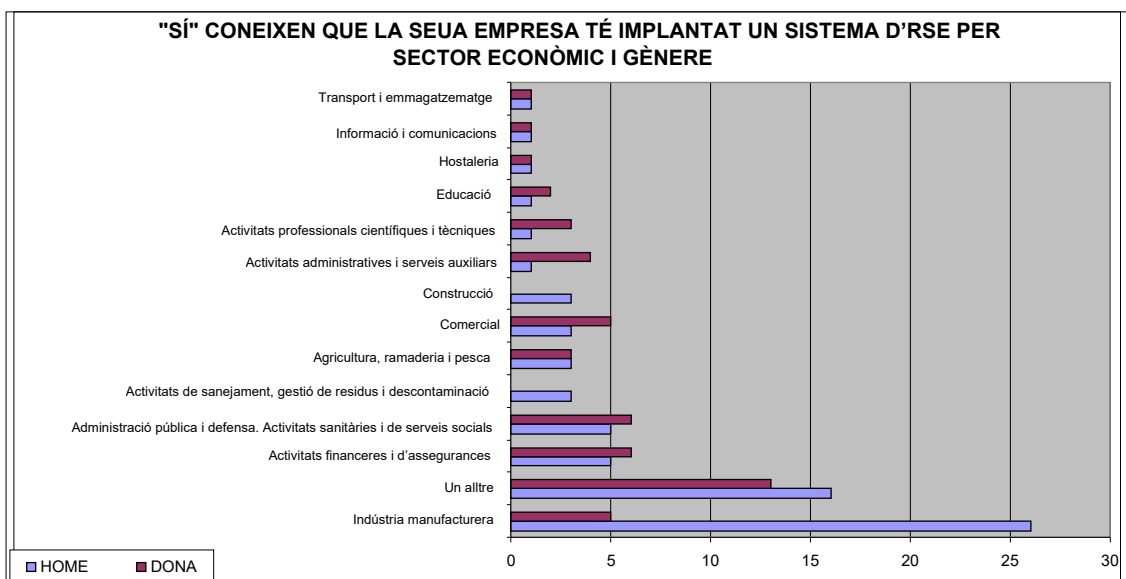
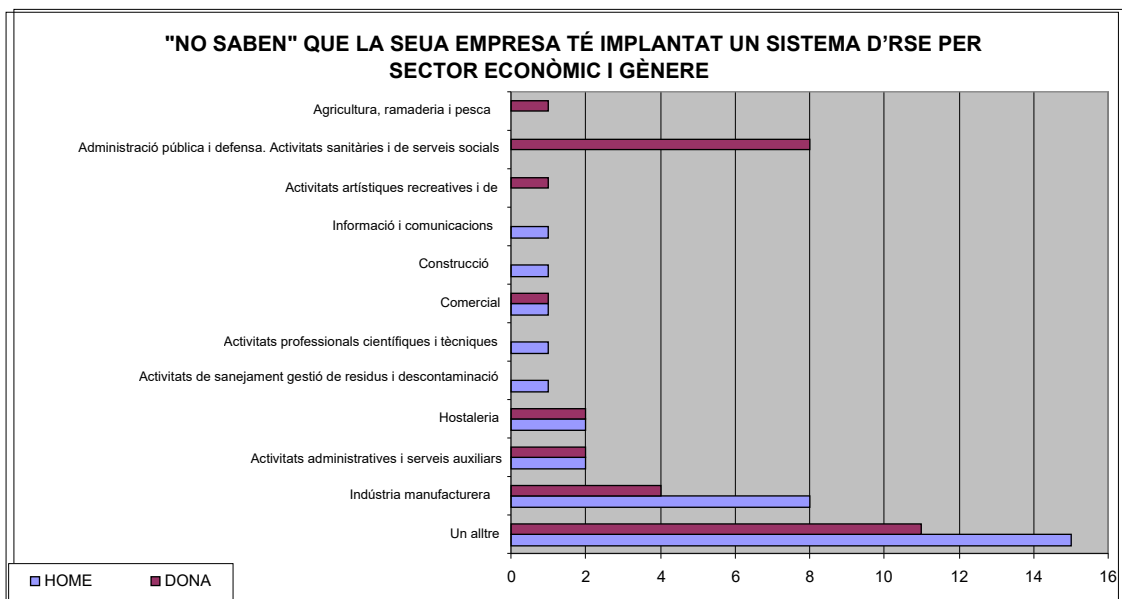
El 42 % de les persones enquestades desconeix l'existència i la implantació del pla d'RSE, davant d'un 36 % que afirma conèixer-lo. Un 22 % no sap o no contesta.

Un 62 % de les persones enquestades afirma que el conjunt de la plantilla desconeix els informes de sostenibilitat elaborats per l'empresa. El 21 % afirma que la resta de persones treballadores el coneix i un 17 % desconeix aquesta informació.



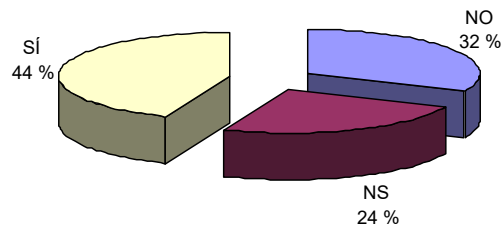
Si desagreguem aquesta informació per sector econòmic i gènere podem observar el següent:



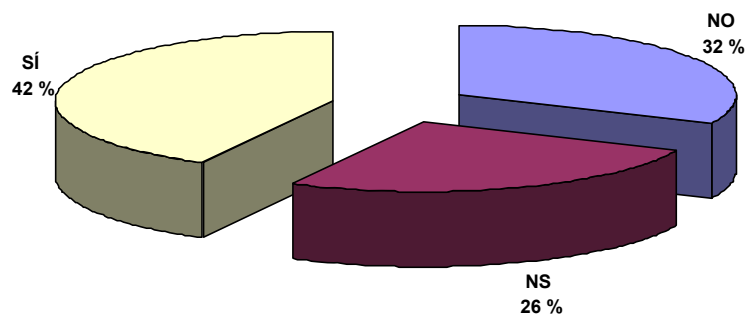


Si desagreguem aquesta informació per grandària de plantilla (50 a 250), edat dels enquestats (compresa entre els 24 a 41 anys) el 58 % diu que no o que no sap si s'hi elabora aquest informe.

CONEIXES SI LA TEUA EMPRESA TÉ UN SISTEMA DE RESONSABILITAT SOCIAL EMPRESARIAL
(enquestats compresos entre els 24 i 41 anys)

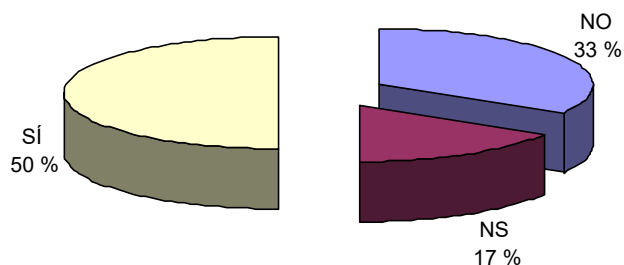


CONEIXES SI LA TEUA EMPRESA TÉ IMPLANTAT UN SISTEMA D'RSE
grandària de plantilla (50 a 250) vs edat dels enquestats (24 a 41 anys)



En empreses amb plantilla de més de 250 persones treballadores, els resultats llancen major igualtat entre els que sí que coneixen la implantació del pla d'RSE, respecte a un 33 % que afirma que no s'hi ha elaborat i un 17 % que desconeix aquesta informació.

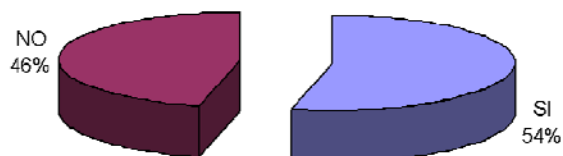
**CONEIXES SI LA TEUA EMPRESA TÉ IMPLANTA PLA D'RSE
grandària de plantilla (més de 250) vs edat dels enquestats (24 a 41)**



Sobre accidents de treball i mesures preventives adoptades:

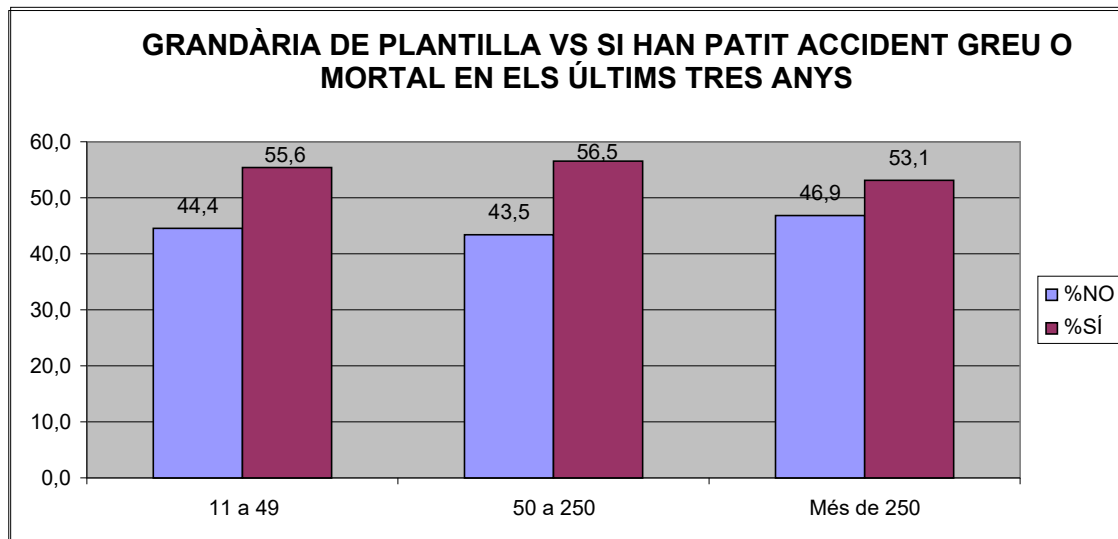
La gestió de la responsabilitat social empresarial pot ajudar a la millora de les condicions de treball i contribuir a una millor gestió de la prevenció de riscos laborals. Per la qual cosa l'RSE ha de garantir la qualitat en la gestió de la prevenció de riscos laborals més enllà dels que establisca la llei⁷.

**¿CONOCES SI LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TU EMPRESA
HAN SUFRIDO ACCIDENTES GRAVES Y/O MORTALES EN LOS
ULTIMOS TRES AÑOS?**

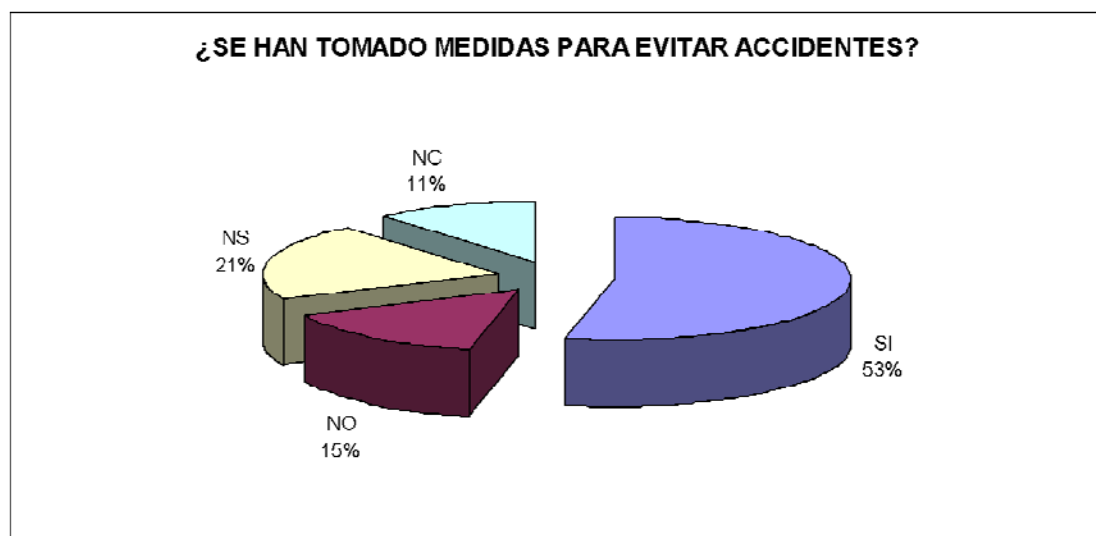


⁷ Nota tècnica de prevenció 1044; Eficàcia preventiva i RSE (II): bones pràctiques
<https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1043w-m.pdf/06b0dcbb-2c7f-431c-ab2a-37bab2fe22aa>

D'entre totes les persones enquestades el 54 % afirmen que en l'empresa s'han produït accidents de treball qualificats com a greus o mortals en els últims tres anys, davant d'un 46 % que desconeix la informació o rebutja la seua existència.



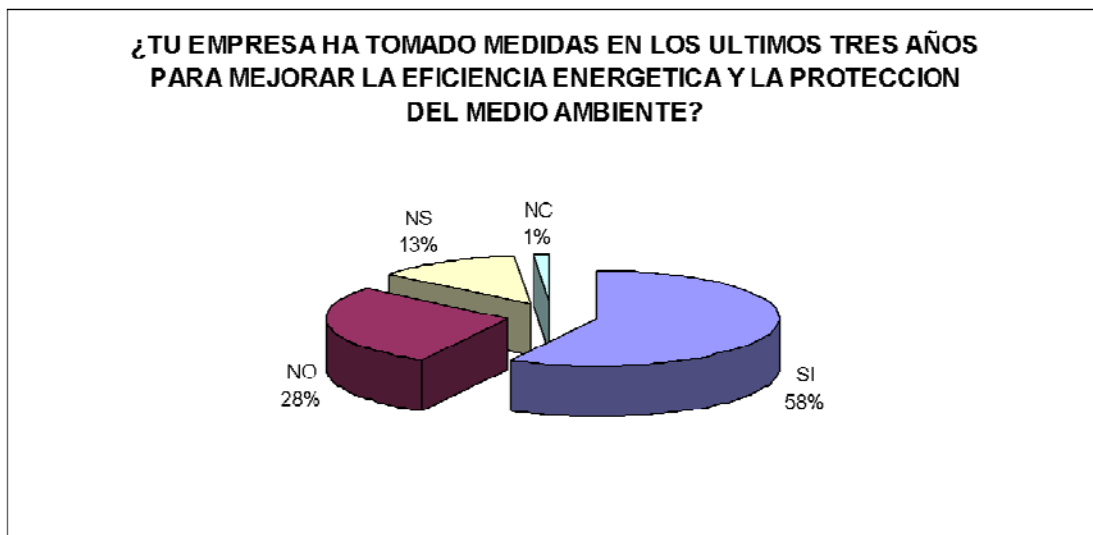
Si desglossem aquesta informació per la grandària de l'empresa segons la seua grandària per nombre de persones treballadores, els percentatges són similars en el rang d'empreses entre 11 persones treballadores fins a les de més de 250 persones. De mitjana, el 53 % de les empreses han patit accidents de treball greus o mortals, sense perjudici que oscil·la entre el 53,1 % i el 56,5 % en les empreses que s'han produït accidents de treball.



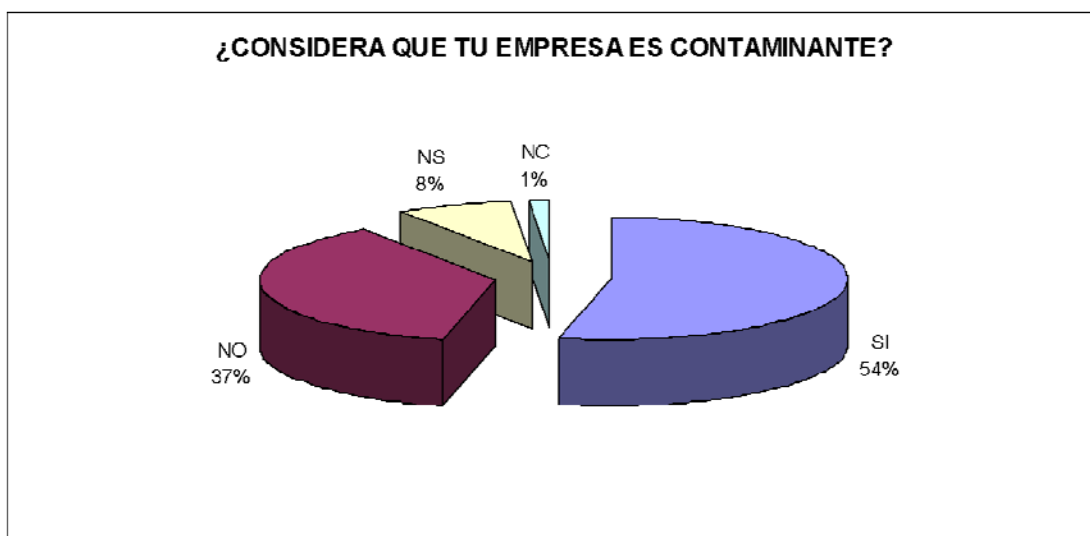
El 53 % de les persones participants reconeix l'adopció de mesures correctores per a reduir el risc o eliminar-lo. El 15 % constata que no s'hi van adoptar mesures per a evitar futurs accidents. Cal recalcar que el 21 % desconeixen aquesta informació sobre mesures preventives.

Sobre energia i medi ambient:

L'impacte ambiental de les empreses suposa un element nuclear en les polítiques d'RSE i els compromisos amb el territori. Per això, per propiciar una reducció dels efectes del canvi climàtic, per propiciar el respecte a la biodiversitat i la preservació dels ecosistemes valencians o l'impacte en el paisatge i el patrimoni cultural i històric, les accions tendents a l'eficàcia energètica i a la preservació dels recursos naturals adquireixen una rellevància que ha de ser analitzada des de la percepció de les persones treballadores. Ací s'incorporen aspectes com l'estalvi energètic, la disminució de residus, la reducció de radiacions, el control d'emissions, les energies renovables, el control de l'obsolescència programada, el reciclatge i el consum de productes ecològics certificats.

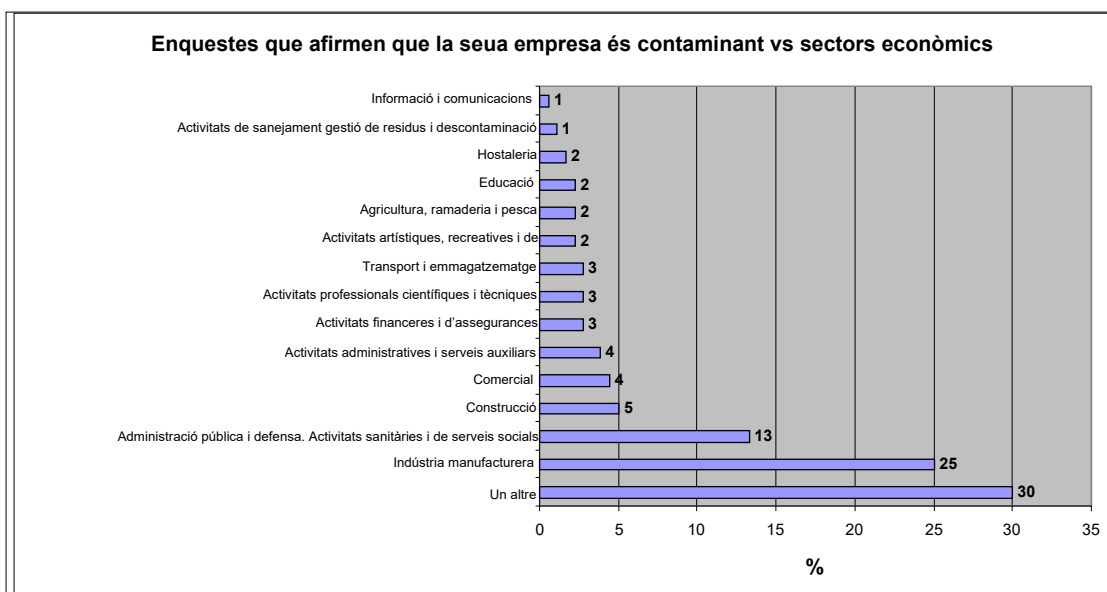


Dels resultats obtinguts, es dedueix que el 58 % de persones afirmen que la seua empresa ha adoptat mesures per a millorar l'eficiència energètica i sobre la protecció ambiental. En el primer dels casos, contribueixen a aquesta evolució favorable aspectes legals i competitius en relació amb l'energia i la competitivitat de les empreses. El desglossament de les dades respecte a la protecció ambiental reflecteix el canvi normatiu sobre aquest tema i l'increment de les obligacions que recauen com a organització.



De totes les persones enquestades el 54 % afirma que l'empresa on treballen és contaminant. En el desglossament per sectors econòmics, es pot observar que un 30 % s'enquadra en el sector "uns altres", el 25 % en indústries manufactureres i un 13 % Administració pública i defensa, així com activitats sanitàries i de serveis socials.

Si desagreguem aquesta informació per sectors econòmics es fa necessari veure que aquestes empreses tenen un sistema de gestió ambiental i formes de participació del personal laboral i la seua representació legal en aquest sistema de gestió.

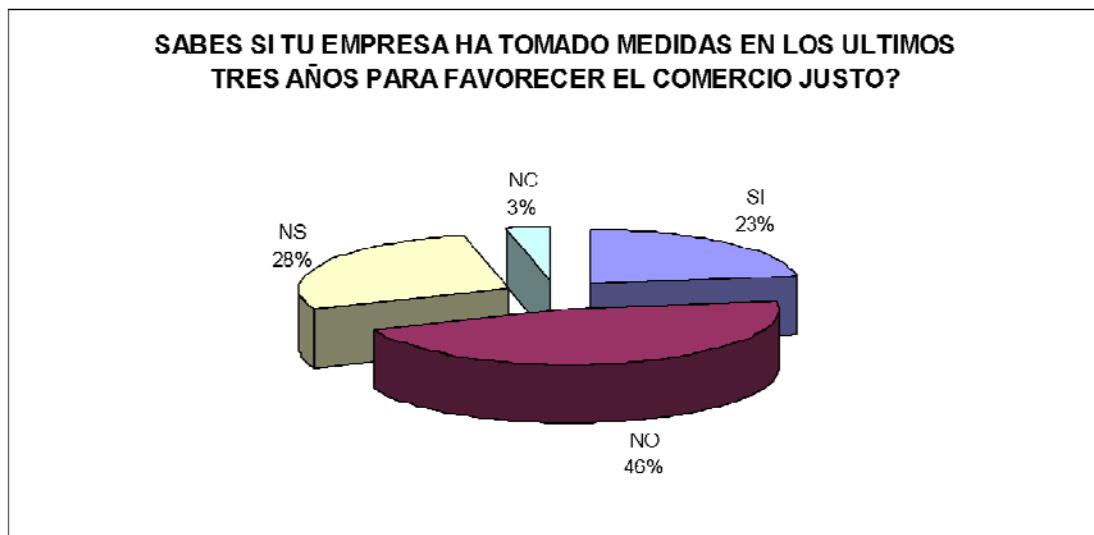


Sobre comerç just:

Segons la definició consensuada per l'Organització Mundial del Comerç (OMC), “el comerç just facilita als xicotets productors organitzats un accés directe al mercat en condicions justes i equitatives, i crea un canal de comercialització sostenible, solidària i de qualitat, el més directe possible entre productors i consumidors”⁸.

Segons l'últim informe presentat per l'OIT sobre treball infantil, 160 milions de xiquetes i xiquets en el món es troben en situació de treball infantil, dels quals 79 milions ho fan en condicions de perillositat⁹.

La globalització econòmica ha suposat avanços en el desenvolupament de moltes comunitats, no obstant això, queda molt camí per recórrer per al compliment de l'ODS 1 respecte a la fi de la pobresa en totes les seues formes en el món. Els avanços que s'han de donar en tota la cadena de valor són molts i de gran intensitat. Per això, considerar en els informes de sostenibilitat aquests aspectes resulta de gran importància per a aquesta fi.



⁸ Definició de comerç just segons l'Organització Mundial de Comerç Just <https://comerciojusto.org/que-es-el-comercio-justo-2/>

⁹ International Labour Organization and United Nations Children's Fund 2021. Resum executiu disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_800301.pdf

Dels resultats de l'enquesta observem que un 23 % de les persones enquestades afirmen que les seues empreses han adoptat mesures que afavorisquen el comerç just. Un 46 % afirmen que en les seues empreses no han considerat cap mesura en aquesta direcció. Un 28 % desconeix aquesta informació.

Sobre les mesures per a la igualtat de gènere

El dret com la societat no són estàtics. Per la qual cosa a pesar que el dret a la igualtat i no discriminació són principis coneguts des de fa anys, és necessari revisar-los sota les obligacions, els estàndards i, en definitiva, la construcció de la mirada col·lectiva que servisca per a avançar la societat¹⁰.

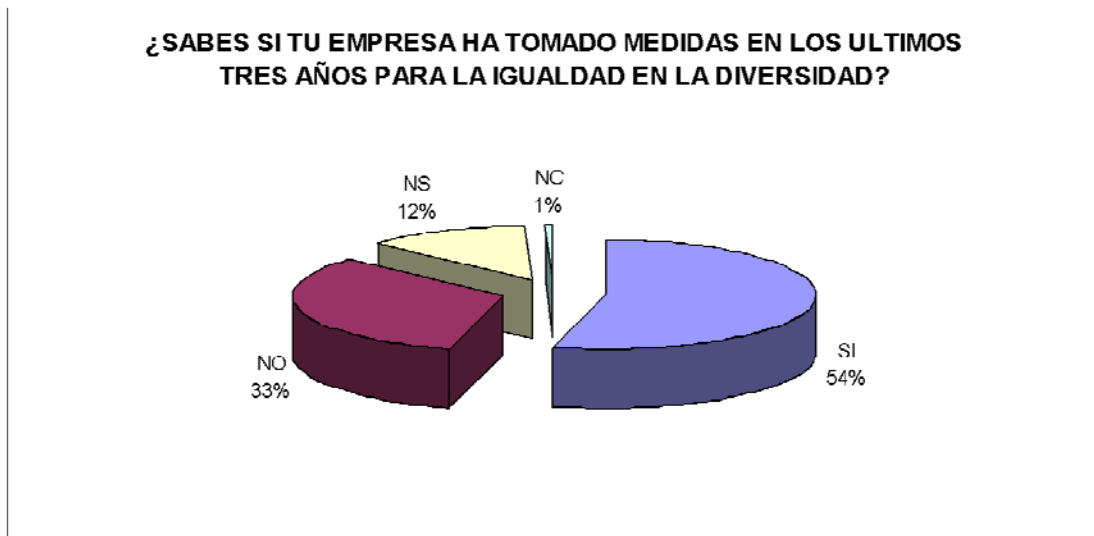


Si bé el marc normatiu espanyol va tindre certes fites arran de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, diferents instruments normatius han desenvolupat favorablement aquestes concepcions. Referir-nos al Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i el treball, suposa incorporar canvis substancials en matèria de plans d'igualtat. Per a això s'amplia el nombre d'empreses obligades a tindre un pla d'igualtat.

Cal recordar l'objecte de l'RSE i els impactes que suposa en les persones treballadores, per la qual cosa superar els estàndards legals de manera estratègica i integral en la concepció de l'organització repercuteix a reduir les desigualtats socials entre dones i homes a partir d'incrementar els paràmetres de la fixació de treballs d'igual valor. No es pot afirmar que una empresa té implantades mesures de responsabilitat social si no

¹⁰ Poyatos i Matas, G. *TRABAJOS DE IGUAL VALOR, DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*. NET21 NÚMERO 6, SETEMBRE 2021 Disponible en: <https://www.net21.org/trabajos-de-igual-valor-discriminacion-salarial-y-justicia-con-perspectiva-de-genero/> (Data de consulta: 08/10/2021).

ha transcendit a superar les barreres d'accés, de promoció i de direcció equitativa entre dones i homes.



Si ens centrem en l'estudi presentat, els resultats de les enquestes efectuades ens assenyalen que el 54 % afirmen la inclusió de la informació subministrada pels plans d'igualtat o mesures per a erradicar les bretxes que hi ha per la diversitat en els informes de sostenibilitat, davant d'un 45 % que assenyala desconèixer o la negativa empresarial a la seua inclusió.

En relació a la grandària d'empresa, a partir de 50 treballadors, el 58 % reconeix la implantació d'aquests instruments. Per contra, un 42 % afirma el seu desconeixement o la no implantació.

Sobre diversitat funcional:

Defineix l'article 4 de la Llei 9/2018 de 24 d'abril, de la Generalitat, de modificació de la Llei 11/2003, de 10 d'abril, de la Generalitat, sobre l'estatut de les persones amb discapacitat a les persones amb discapacitat o diversitat funcional, aquelles que per la seua diversitat física, mental, intel·lectual, cognitiva o sensorial, previsiblement de caràcter permanent, en la interacció amb diverses barreres, puguen impedir la seua participació plena i efectiva en la societat en igualtat de condicions amb els altres.



Segons les dades publicades per l'INE l'any 2019, 1.774.800 persones a Espanya viuen amb alguna mena de discapacitat en edat activa (un 5,9 % de la població). Per contra, només el 25,8 % té una ocupació¹¹. Incrementar aquestes xifres i evolucionar cap a una societat més inclusiva requereix millorar l'accessibilitat a l'ocupació, les condicions de treball i el desenvolupament personal i professional, per a la qual cosa fomentar la responsabilitat social s'antulla indispensable com recull l'article 7 de la Llei de foment de responsabilitat social¹². Tal com recull l'Estratègia europea sobre els drets de persones amb discapacitat per a 2021-2030¹³, la participació en el mercat laboral és la millor manera de garantir l'autonomia econòmica i la inclusió social, a pesar que encara un gran nombre de persones amb discapacitat greu només poden accedir a una «ocupació protegida», i no en mercat laboral obert. Règims diversos i no tots garantistes de condicions laborals adequades ni drets laborals per a les persones amb discapacitat. Per la qual cosa la importància d'integrar en tota la cadena de valor els

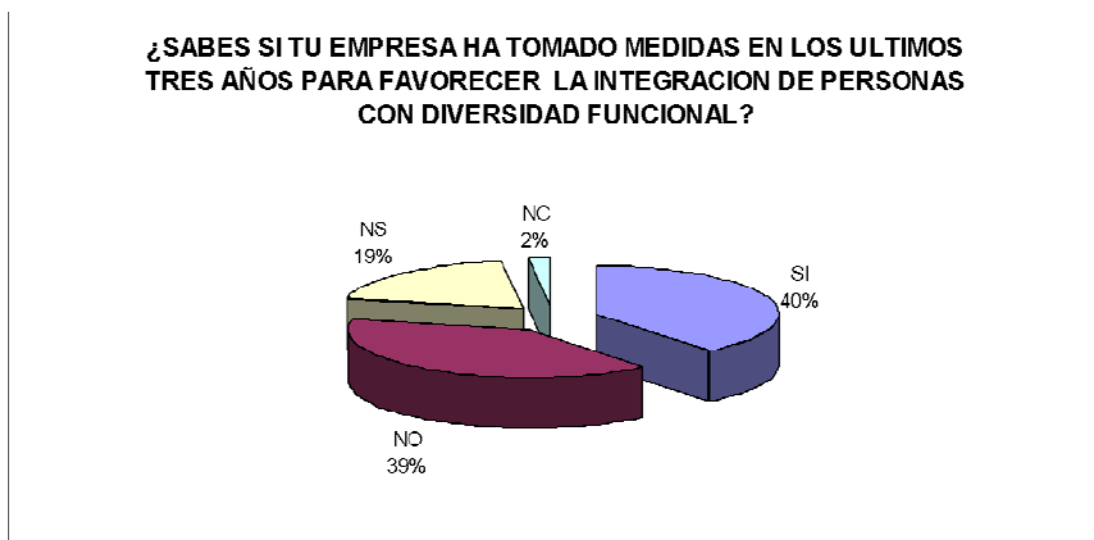
¹¹ Dades de l'Informe Olivenza per a 2017 sobre la situació general de la discapacitat a Espanya.

¹² Disposa l'articulat diferents obligacions (art. 8.3, art. 13.1. b)) a adoptar tant per a les administracions públiques establides en l'art. 2 de la Llei com les mesures per a garantir la plena accessibilitat i la resta de drets reconeguts en la normativa específica de les persones amb diversitat funcional o amb discapacitat. A més de recollir l'obligació en les memòries anuals de responsabilitat social en els arts. 18 i 19. Elements clau per a la consideració d'entitats socialment responsables de la Comunitat Valenciana tal com disposa l'art. 21 de la Llei 18/2018.

¹³ COM(2021) 101 final.

drets de les persones amb diversitat funcional s'antulla necessari, a més d'instar als estats membres al desenvolupament d'eines estadístiques i a l'intercanvi de bones pràctiques en l'àmbit de la protecció social. Perquè el potencial d'aquest col·lectiu serà beneficiós per a les persones, l'economia i la cohesió de la societat en el seu conjunt com promulguen els principis de la responsabilitat social¹⁴.

En definitiva, la relació entre les polítiques d'RSE i les polítiques inclusives resulta molt estreta més enllà del compliment de la normativa específica vinculada a les persones amb diversitat funcional.



De les dades obtingudes, el 40 % de les persones confirmen l'adopció de mesures tendents a la incorporació de persones en aquesta situació. Per grandària d'empresa, en aquelles de més de 250 persones treballadores, corresponen el 44 % de les respostes afirmatives, el 38 % entre 50 i 249, el 13 % entre 11 i 49; i únicament l'1 % en empreses fins a 10 persones treballadores.

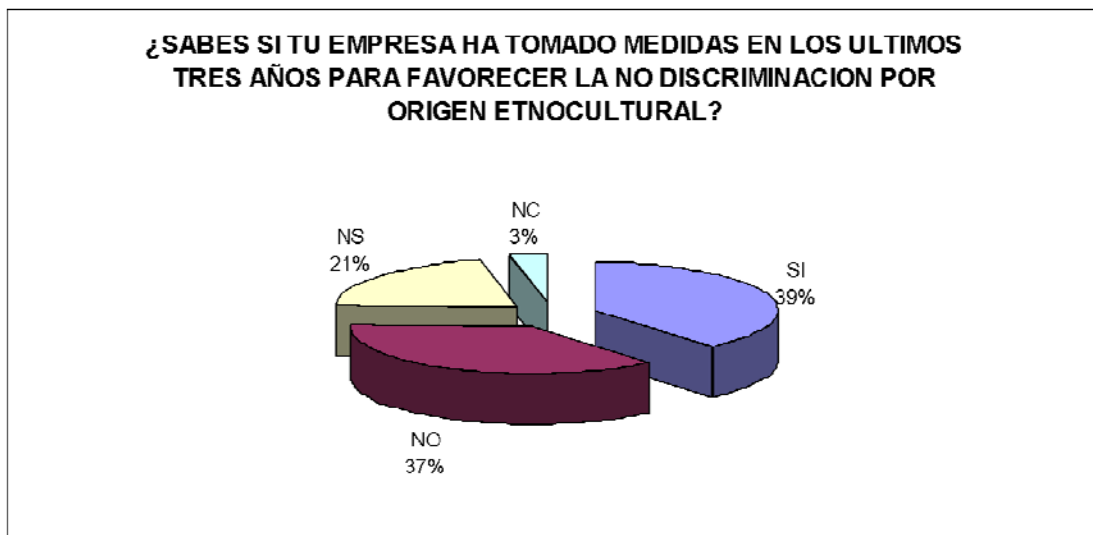
Discriminació etnocultural

En aquest sentit, un altre tipus de discriminació en el món del treball derivat de la globalització econòmica, ha sigut la no integració efectiva de persones que, en ple segle XXI, la intolerància i l'odi cap a les persones amb orígens o cultures diferents.

¹⁴ Informe Olivenza 2017, sobre la situació general de la discapacitat a Espanya. Observatori Estatal de la Discapacitat.

Malgrat els avanços en la matèria, des de la responsabilitat social de les empreses és necessària major implicació, quan encara s'estan produint successos de doble i triple discriminació en els quals s'afeg la condició de sexe, la identitària o la discapacitat comentada amb anterioritat.

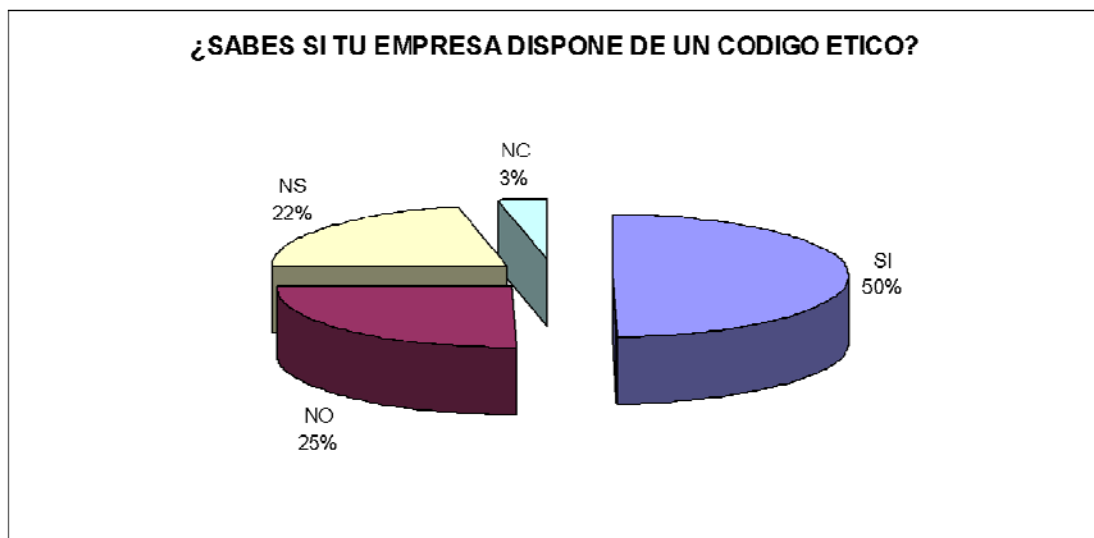
Avançar a eliminar aquestes bretxes requereix un procés d'acompanyament en el qual integrar la participació de les persones treballadores i la gestió etnocultural en els principis de tot el procés productiu. No hi haurà igualtat real si no es posseeixen els mecanismes adequats per a atendre la diversitat i, per a això, certes mesures de discriminació positiva tenen un especial impacte positiu.



L'anàlisi dels resultats obtinguts assenyalava que el 39 % reconeix que l'empresa per a la qual treballa ha adoptat mesures per a afavorir la integració etnocultural i la no discriminació, davant d'un 37 % que afirma la inacció en aquestes mesures. El 21 % va respondre no saber.

Sobre codi ètic:

Finalment, l'estudi ha pretés recollir algunes qüestions relacionades amb la cultura organitzacional de les empreses i la percepció que tenen les persones treballadores pot ser un valor afegit en la implantació de polítiques d'RSE.



El 50 % de les persones enquestades afirma que la seua empresa disposa d'un codi ètic. D'aquestes, s'observa que el 51 % de les persones enquestades treballen en empreses de més de 250 treballadors, el 34 % treballa en empreses de 50 a 250 persones en plantilla i el 13 % són persones que treballen en empreses amb una plantilla d'11 a 49 persones.

CONCLUSIONS

Dels resultats obtinguts en l'enquesta, podem esmentar el següent:

- El 47 % de les persones enquestades que treballen en empreses amb una plantilla de més de 250 persones sap que s'elaboren informes d'RSE mentre que el 53 % diu que no s'hi fa aquest tipus d'informes o que no ho sap, malgrat l'obligació legal per a les empreses d'elaborar informes de responsabilitat social empresarial o informe de sostenibilitat en la qual recullen multitud d'aspectes d'informació no financera.
- Podem concloure que encara hi ha un ampli desconeixement per part de les persones treballadores de l'abast del concepte d'RSE.
- Centrarem la dimensió social en matèria laboral, ja que les persones treballadores són el principal grup d'interés al qual dirigir la implantació de les polítiques d'RSE. Respecte a la NTP 1043 publicada l'any 2015, el 83 % assenyalava l'adopció de mesures de prevenció, i el 79 % afirmava el compliment en la investigació de l'accident. L'evolució és similar des de llavors, ja que al País Valencià l'any 2021 els resultats assenyalen que el percentatge, si bé amb un lleuger descens, arriba al 80 %.
- Per grandària de l'empresa, és lleugerament superior l'impacte en la sinistralitat laboral (referit als 3 últims anys) en la microempresa o la pime. Aquesta tendència continua malgrat els esforços tripartits perquè l'activitat preventiva s'integre en tot tipus d'empreses i en tota la cadena de valor, en la direcció de l'Estratègia valenciana de seguretat, salut i benestar laboral de la Comunitat Valenciana 2017-2020.
- Una de les eines que expandeix la seua potencialitat a l'hora de preveure els riscos laborals amb perspectiva de gènere són els plans d'igualtat, subjectes a nombrosos canvis normatius que corregisquen la situació actual des de l'any 2019.

El 58 % de les respostes corresponents a empreses de més de 50 persones treballadores coneix la seua integració. Aquest percentatge encara resulta molt millorable i s'espera un avanç ràpid en la negociació de mesures a través dels plans d'igualtat, així com el seguiment especial dut a terme per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

- Respecte a la dimensió mediambiental, encara ocupa un lloc secundari en la percepció que tenen les persones treballadores sobre la implantació de les polítiques d'RSE, ja que el 54 % de les persones enquestades afirma que la seua empresa és contaminant, en el sentit d'emissions de gasos d'efecte d'hivernacle, i un 42 % de les persones enquestades reconeix que la seua empresa no ha adoptat mesures per a la millora de l'eficiència energètica i la protecció del medi ambient.

PROPOSTES DE LÍNIES D'ACTUACIÓ DES DE LA VISIÓ SINDICAL

L'eixida de la crisi originada per la pandèmia de la COVID-19 unida a la situació d'emergència climàtica requereix dels esforços addicionals des del món del treball. Per a això, la visió sindical enriqueix l'actual consideració de les polítiques de responsabilitat social.

Ha quedat palés la falta d'informació subministrada al principal grup d'interés de les empreses, les persones treballadores. La rendició de comptes és clau, per tant, l'exigència en els drets d'informació i la col·laboració d'aquest grup d'interés a través de propostes, millora els resultats empresarials i, a la vista dels accelerats canvis en transformació digital i la sostenibilitat mediambiental, potser és l'única alternativa perquè una vegada arribat el terme de l'Agenda 2030, es puga continuar amb aqueixes activitats productives.

En aquest sentit, l'ampliació dels drets d'informació a través dels convenis col·lectius requereix de major esforç per la part social i de major compromís per l'empresarial.

En el marc del diàleg social, la concertació ha de tindre com a punts de trobada instruments capaços de fomentar el desenvolupament de la Llei 18/2018 de foment de responsabilitat social. Eixir de mecanismes declaratius i poc efectius és el punt de partida per al desenvolupament de tota la seua potencialitat a través del Consell Valencià de Responsabilitat Social.

L'Administració pública té un potencial molt important a través de la contractació pública d'activitats que són necessàries per al desenvolupament d'uns òptims serveis públics. La inclusió de clàusules socials i mediambientals té un indubtable impacte positiu en la millora dels estàndards de treball decent i d'un desenvolupament sostenible des del punt de vista mediambiental.

A més, per al diagnòstic necessari a l'hora d'impulsar normativa complementària que vaja en aquesta direcció és necessari la millora de dades estadístiques, la seua fiabilitat, accessibilitat i que siguen comparables. El mesurament abans i després de l'aprovació de normes millora la seua acceptació social i, per tant, el seu compliment.

Els plans de recuperació, transformació i resiliència per a l'eixida de la crisi de la COVID-19 han de complementar l'actuació tripartida, en què no val únicament l'acompanyament d'aquestes, o la gestió d'aqueixos fons sense comprovació, vigilància, seguiment i control de l'impacte que proporcionen en la triple dimensió, social, econòmica i mediambiental.

Aquests processos de gran complexitat, requereixen un procés de formació i d'adaptació, per la qual cosa el canvi de cultura empresarial ha d'anar acompanyat de la capacitat adequada per a l'elaboració i la interpretació de les memòries de sostenibilitat, per a la correcció d'aspectes clau com la igualtat de gènere en totes les fases de l'activitat productiva, especialment a atendre les necessitats de la diversitat social, així com prevaldre les mesures tendents a la protecció de la salut en tots els seus aspectes.

La COVID-19 deixa patents moltes mancances que no poden substituir-se de manera general pel voluntarisme de moltes persones fent xicotetes accions, sinó d'un marc de la salut que siga considerat un dret fonamental en tots els àmbits, entre aquests, la salut laboral i tot el relacionat amb els riscos a la salut.

La pandèmia ha paralitzat molta de l'activitat productiva, per la qual cosa no es pot ignorar aquesta protecció i integrar-la en totes les fases de l'activitat productiva i totes les estructures de l'empresa.

ANNEX

Model d'enquesta

1. Any de naixement:

2. Sexe: ☐ home

☐ dona

3. Nombre de persones en plantilla:

☐ Menys de 6

☐ 6 -10

☐ 11 - 49

☐ 50 - 250

☐ Més de 250

4. Sector d'activitat:

☐ Activitats administratives i serveis auxiliars.

☐ Activitats recreatives i de

☐ Activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació.

☐ Activitats financeres i d'assegurances

☐ Activitats professionals, científiques i tècniques

☐ Administració pública i defensa. Activitats sanitàries i serveis sanitaris.

☐ Agricultura, ramaderia i pesca

☐ Comercial

☐ Construcció

☐ Educació

☐ Hostaleria

☐ Indústria manufacturera

☐ Informació i comunicació

☐ Transport i emmagatzematge

☐ Uns altres

5. Situació en l'empresa:

☐ Delegat/ada

☐ Treballador/a

6. Coneixes si la teua empresa té un pla d'acció i implantació de mesures de responsabilitat social corporativa?

☐ Sí

☐ No

☐ NS

☐ NC

7. Consideres que la plantilla és coneixedora d'aquest?

☐ Sí

☐ No

☐ NS

☐ NC

8. Coneixes si les persones treballadores en la teua empresa han patit accidents greus i/o mortals en els últims tres anys?

☐ Sí

☐ No

☐ NS

☐ NC

9. Quants?

10. S'hi han pres mesures per a evitar-los?

☐ Sí

☐ No

☐ NS

☐ NC

11. La teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a millorar l'eficiència energètica i la protecció del medi ambient?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

12. Consideres que la teua empresa és contaminant?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

13. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir el comerç just?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

14. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a la igualtat en la diversitat?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

15. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir la diversitat funcional?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

16. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir la no discriminació per raó de sexe?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

17. La teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per la no discriminació per orientació sexual i identitat de gènere?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

18. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir la no discriminació per edat?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

19. Saps si la teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir la no discriminació per origen etnocultural?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

20. La teua empresa ha pres mesures en els últims tres anys per a afavorir la integració de persones amb diversitat funcional?

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ NS
- ☐ NC

21. Saps si la teua empresa disposa d'un codi ètic?

☐ Sí

☐ No

☐ NS

☐ NC

BIBLIOGRAFIA

(COM/2011/0681, final). Estratègia renovada de la UE per a 2011-2014 sobre la responsabilitat social de les empreses.

COM(2001) 366 final. LLIBRE VERD: Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses.

COM(2021) 101 final. Estratègia sobre els drets de les persones amb discapacitat per a 2021-2030.

INSHT. NTP 1043.

INSHT. NTP 1044.

Observatori Estatal de la Discapacitat. Informe Olivenza 2017, sobre la situació general de la discapacitat a Espanya.

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT). Iniciativa InFocus sobre responsabilitat social de l'empresa. GB.295/MNE/2/1 295.a reunió.

Poyatos i Matas, G. *TRABAJOS DE IGUAL VALOR, DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*. NET21 NÚMERO 6, SETEMBRE 2021.

