CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

Daniel Faura, President d'ACCID

ACCID 20 ANYS 2002-2022

cambraReus

FIDEM FUNDACIÓ INTERNACIONAL DE LA DONA EMPRENEDORA

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

SUMARI

1. DIAGNOSI SOBRE LA CORRESPONSABILITAT A:
   - Institucions
   - Entorn acadèmic
   - Àmbit professional
   - Empresa

2. REGULACIÓ LEGAL

3. INICIATIVES PER ASSOLIR LA CORRESPONSABILITAT SOCIAL

4. PERSPECTIVES DE FUTUR

DESIGUALTAT I SEGURETAT

MUNICH SECURITY CONFERENCE

Trobada anual: polítics, militars, líders empresarials,...
"Seguretat Internacional"
58 ed. 2020: "WESTLESSNESS" (Absència d'Occident)

Malgrat 45% de dones ponents.
Cap dona en el sopar del Consell!

LA DESIGUALTAT A LES INSTITUCIONS POLÍTIQUES DEL MÓN

	DONES
CAPS D'ESTAT	6,6%
CAPS DE GOVERN	10%
PRESIDÈNCIES PARLAMENTS	19,7%
PARLAMENTÀRIES	24%

Font: ONU Mujeres en la política 193 països

LA DESIGUALTAT A LES INSTITUCIONS POLÍTIQUES D'ESPANYA

	DONES
CONSELL DE MINISTRES ESTAT	60,9%
GOVERN DE CATALUNYA	57%
CONGRÉS DE DIPUTATS ESTAT	41%
PARLAMENT DE CATALUNYA	48%

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

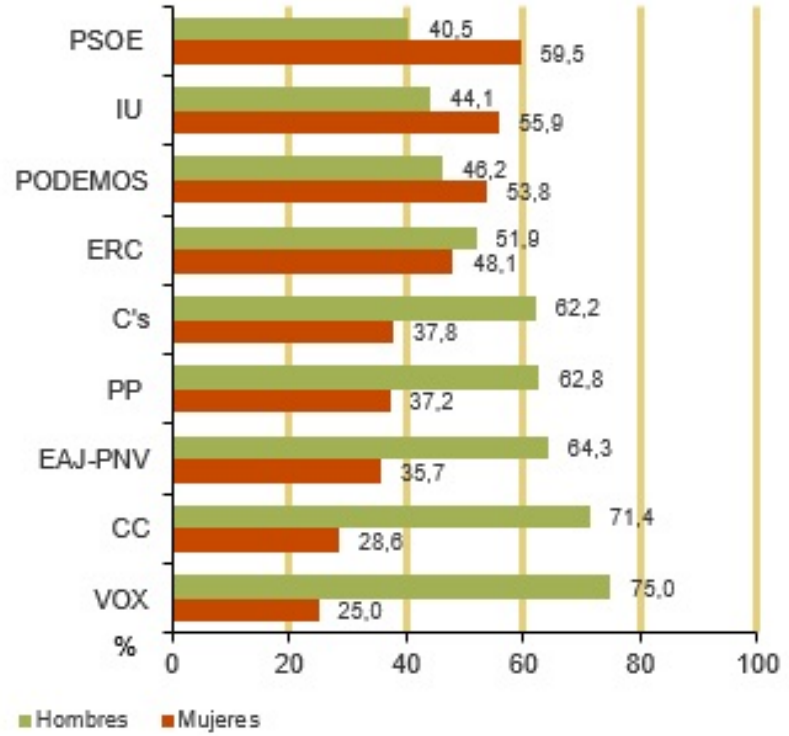
LA DESIGUALTAT ALS LLOCS DIRECTIUS DE L'ESTAT

Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT ALS PARTITS POLÍTICS

Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos. 2021



Fuente: Elaboración del Instituto de las Mujeres a partir de los datos publicados en la web de cada uno de los partidos políticos

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT EN L'ÀMBIT ACADÈMIC

	DONES	HOMES
GRADUATS*	59%	41%
MÀSTER	58%	42%
DOCTORATS**	50%	50%
RECERCA	41%	59%
CATEDRÀTICS	22%	78%
RECTORAT	23%	77%
VICERRECTORAT	42%	58%
CONSELLS DE GOVERN	36%	64%

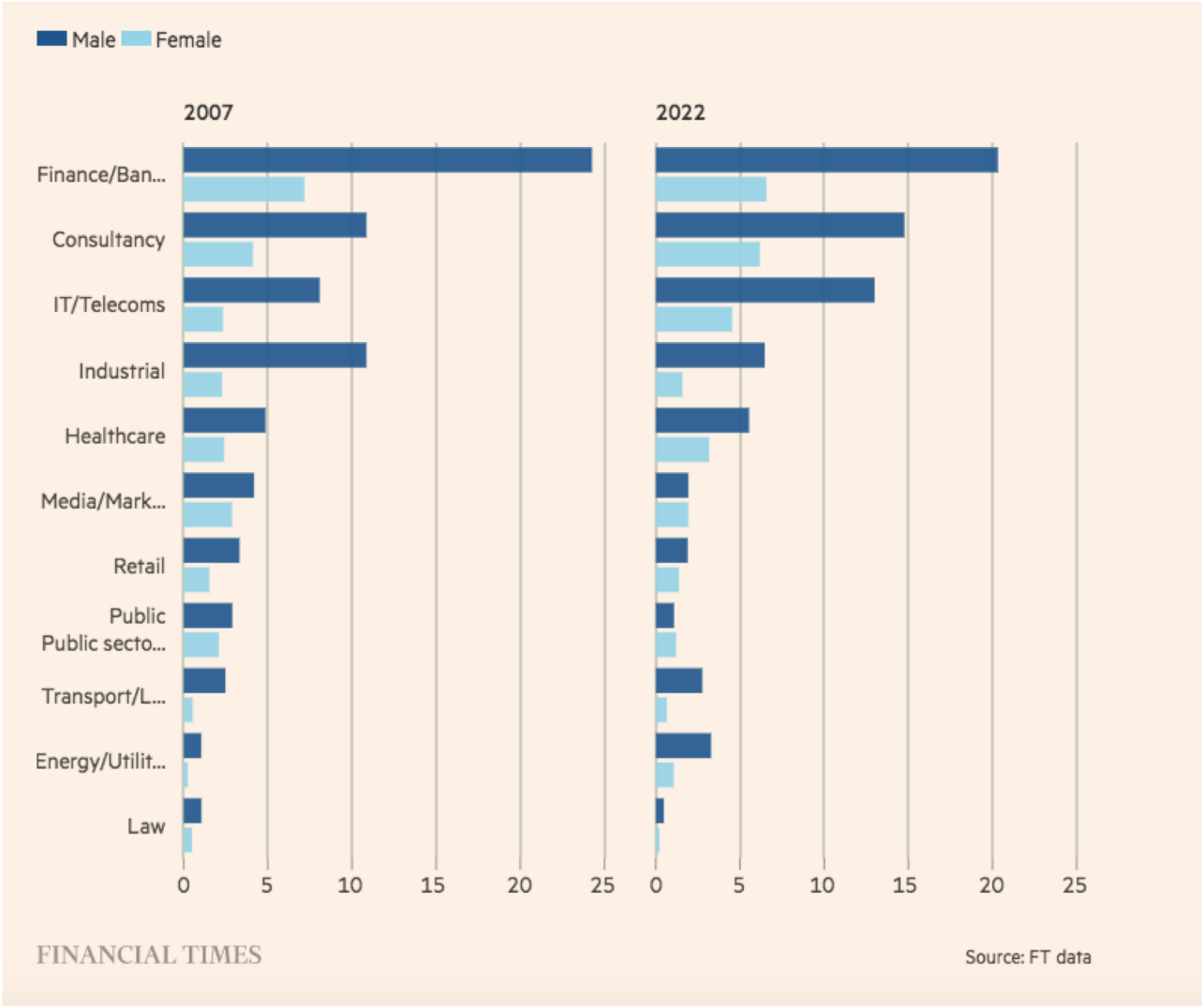
(*) 71% dones en ciències de la salut, 29% dones en enginyeria i arquitectura.
(**) 65% dones en Educació, 25% Dones en Informàtica.

Font: Ciéntificos en cifras 2021, Ministeri de Ciència i innovació

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA



LA DESIGUALTAT EN L'ÀMBIT ACADÈMIC

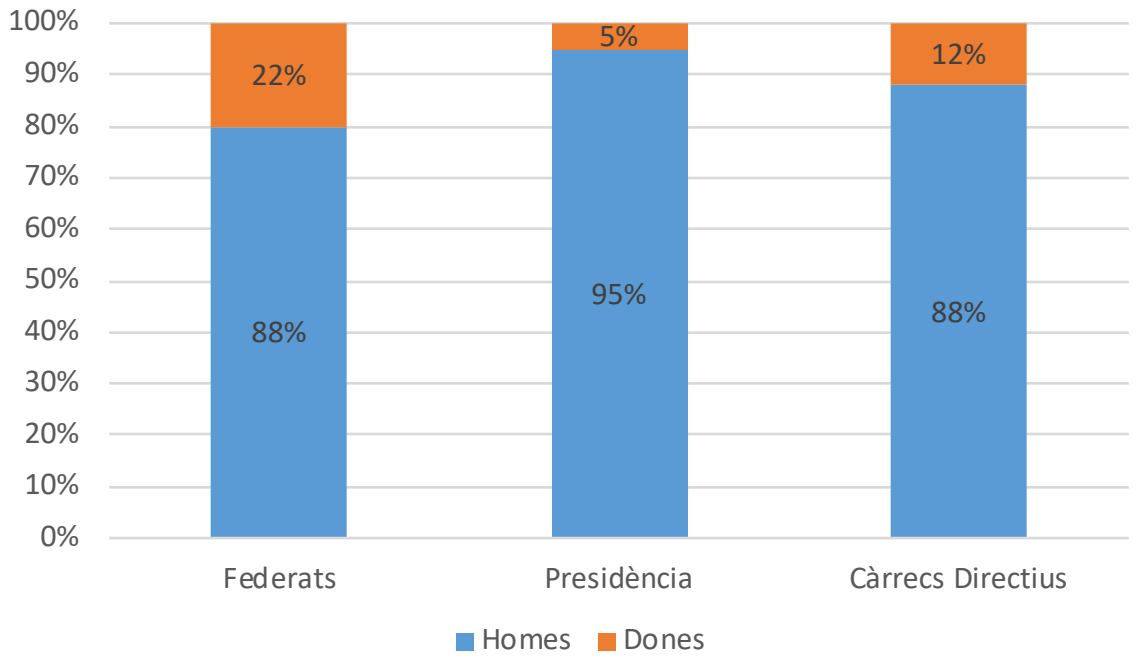
Proporció graduats MBA (UK) per sectors

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT EN L'ESPORT



Consejo Superior de Deportes: 66 federacions

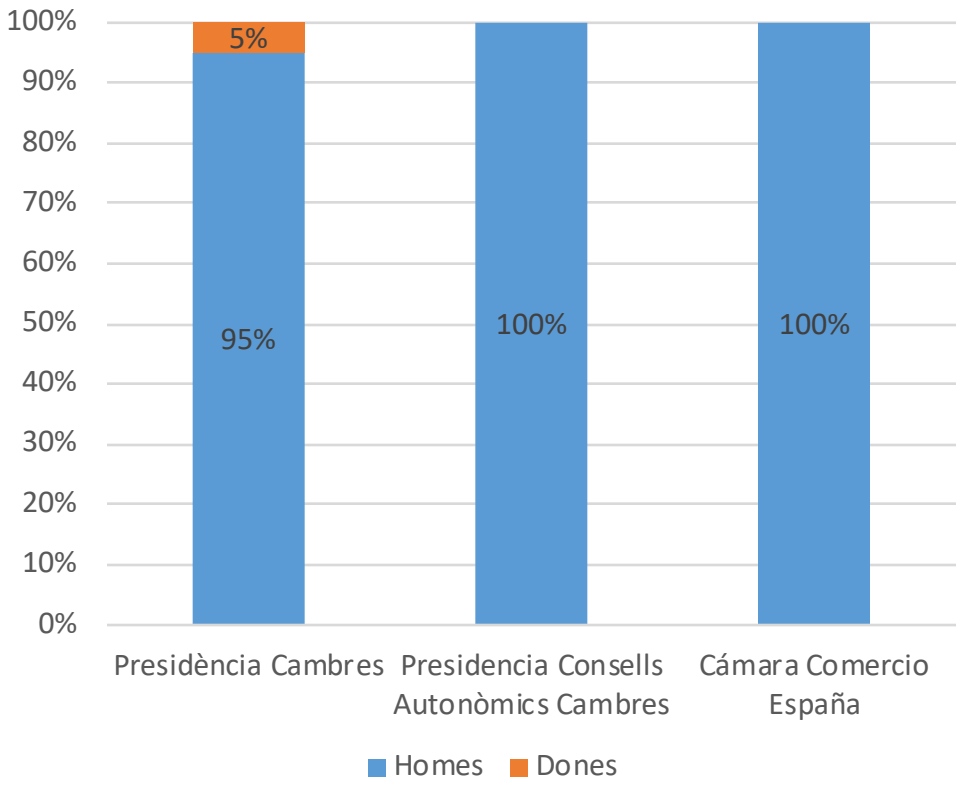
ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

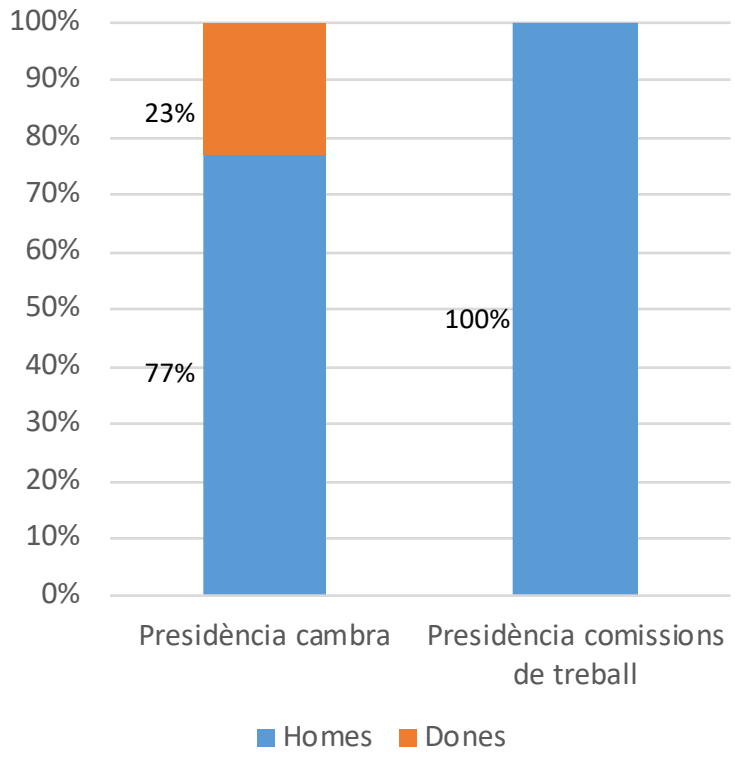
CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT EN LES CAMBRES DE COMERÇ

ESTAT



CATALUNYA



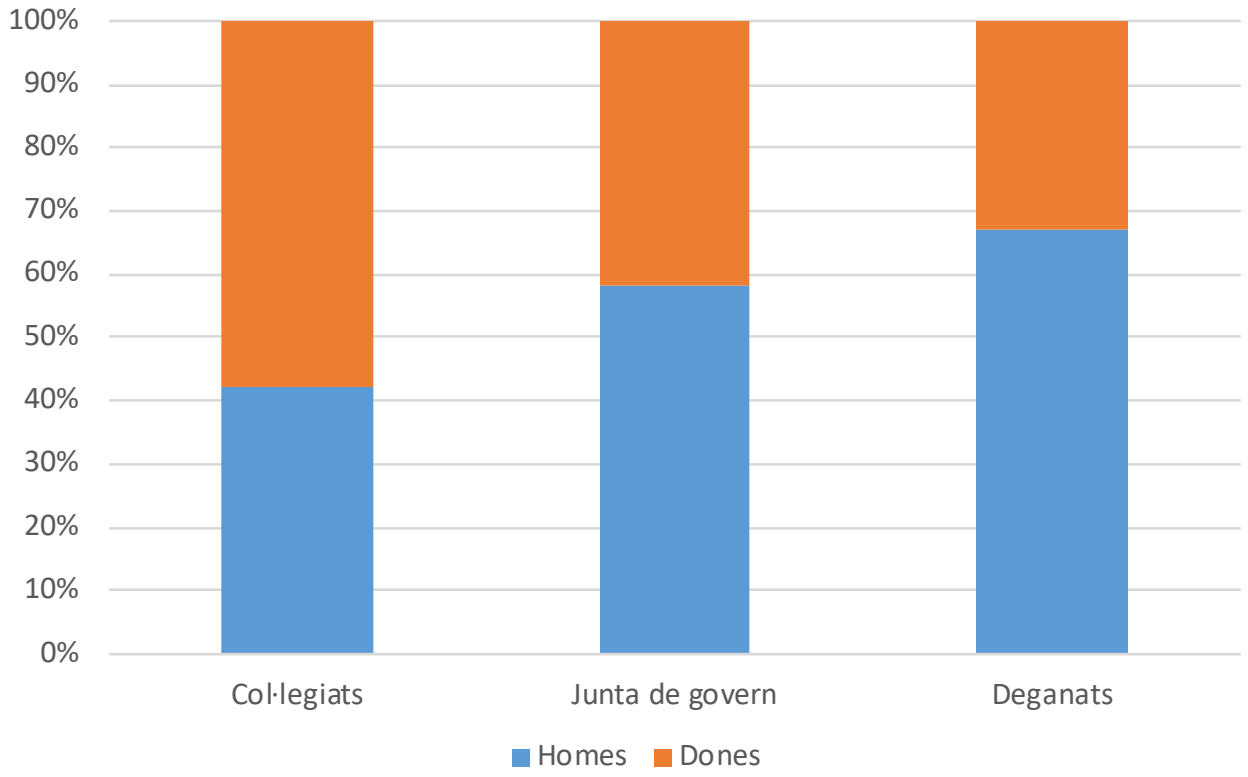
Font: Informe transparència 2021

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

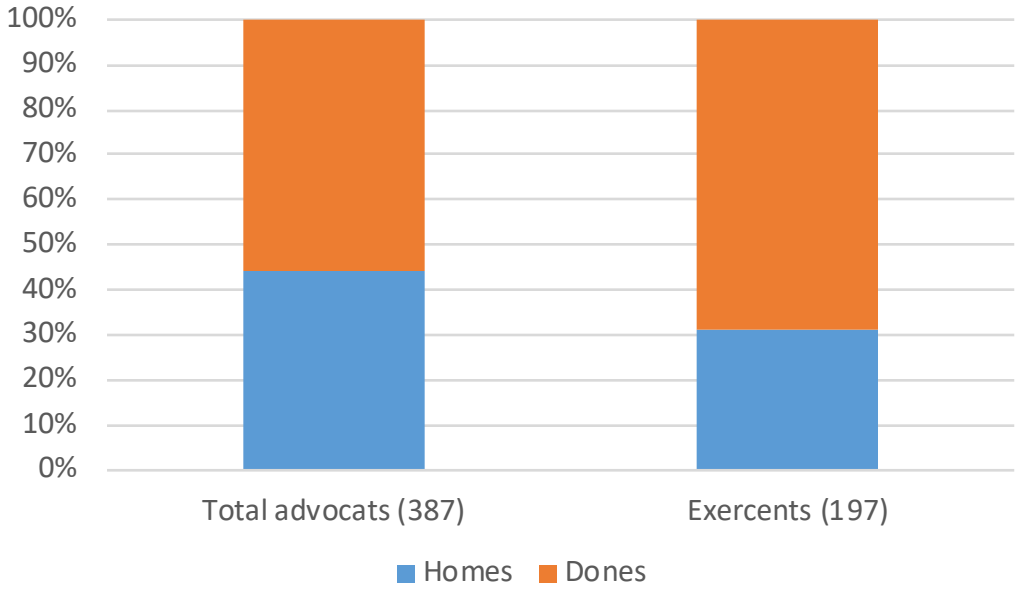
LA DESIGUALTAT ALS COL·LEGIS PROFESSIONALS



Font: Informe intercol·legial 11/2/2020

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT EN L'ÀMBIT JURÍDIC



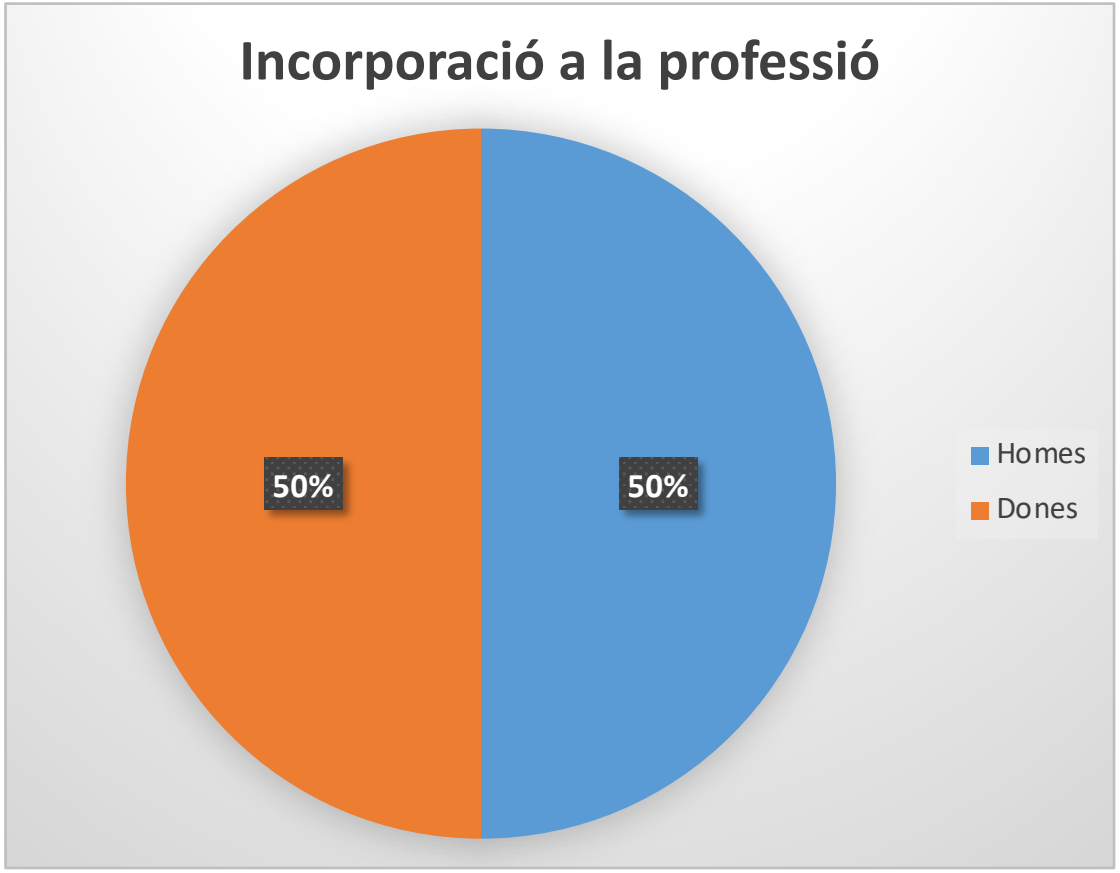
1972 - Maria Jover, primera dona jutge de districte.
1978 - Josefina Triguero, primera dona jutge 1ª Instància.
1991 - Margarita Robles, primera dona presidenta Audiència Provincial.

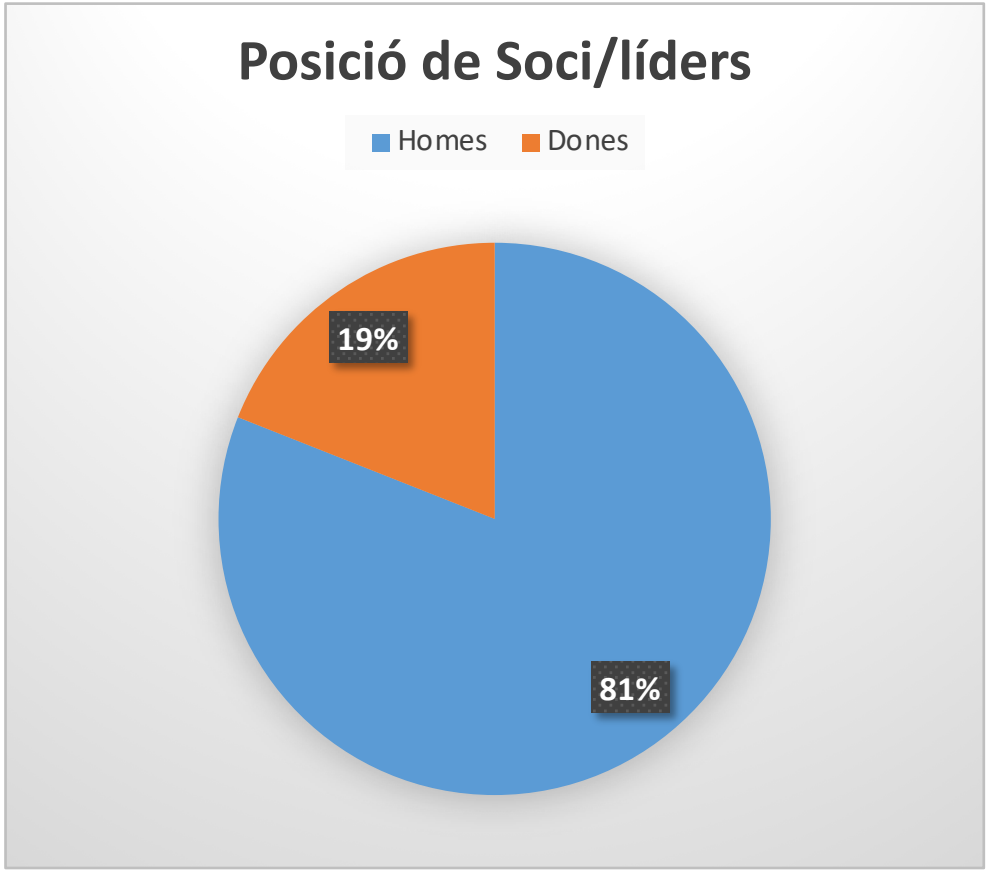
ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

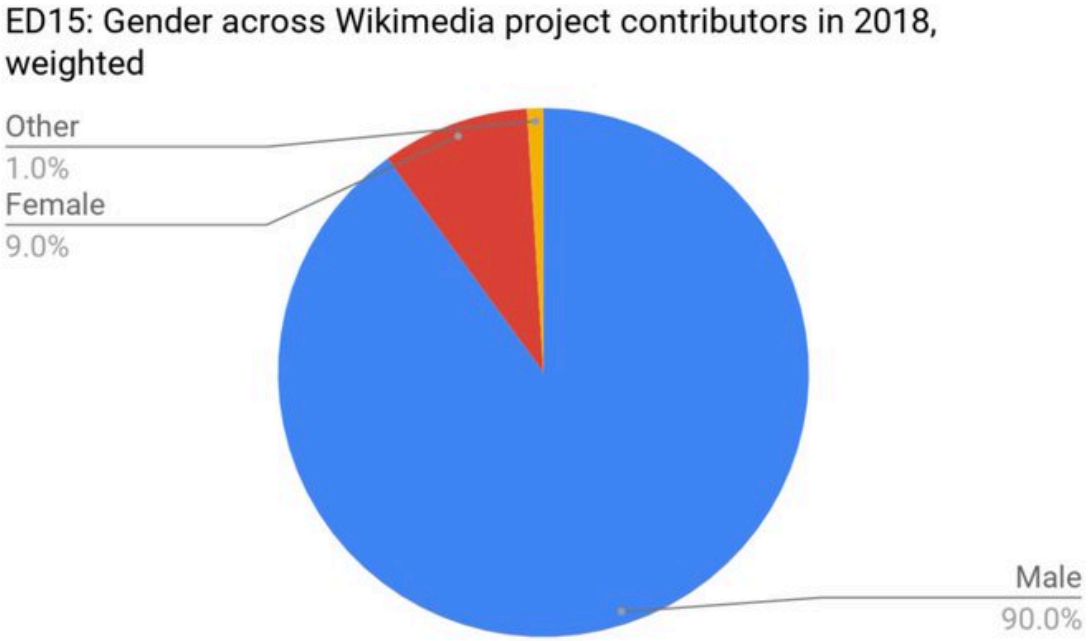
LA DESIGUALTAT A LA PROFESSIÓ AUDITORA





CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT A INTERNET



BIAIX DE GÈNERE A LA WIKIPEDIA: només el 9% dels editors són DONES

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT LABORAL: BRETXA D'OCUPACIÓ

A ESPANYA (INE 2020):

43,1 % DONES \ 54,2 % HOMES

ÀREA METROPOLITANA BARCELONA (Observatori gènere metropolità):

56,5% DONES SOBRE TOTAL ATURATS.
Biaix encara més gran +44 anys i aturades llarga durada.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT LABORAL: BRETXA SALARIAL

La bretxa salarial de gènere a Catalunya

HOMES: 28.965 €
DONES: 22.988 € (EL 20,6% MENYS)

MILEURISTES (Barcelona Activa)

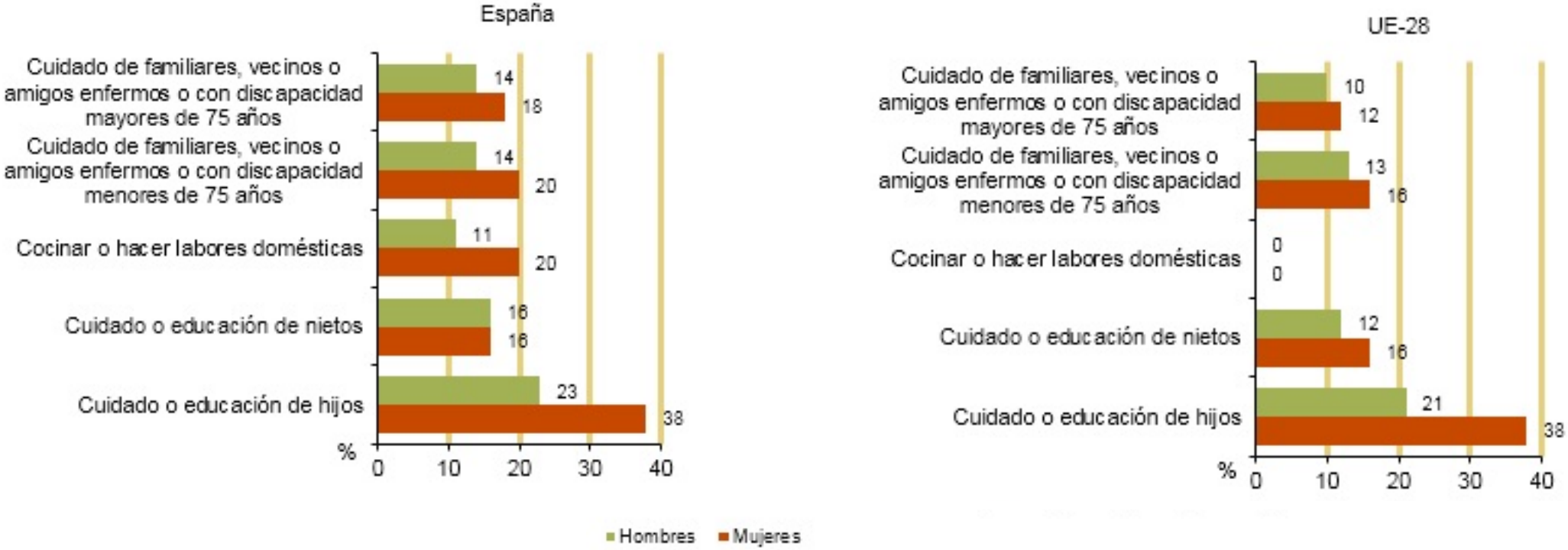
2020: 37% de dones, **menys de 1000€** (26% 2019)
2020: 33% homes, **menys de 1000€** (22% 2019)

Font: Barcelona Activa

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT A LA LLAR

Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

LA DESIGUALTAT A L'EMPRESA

- **NOMÉS 12% empreses obligades tenen més del 40% de dones als C.A. (igual des de 2015!)**
- **NOMÉS al 25% d'empreses hi ha dones als C.A. (a les públiques el 29%)**
- **3 presidents al IBEX 35**
- **18% presidentes dones al conjunt d'empreses**
- **15% directores generals**

Font: INFORME ODEE (OBSERVATORI DONA, EMPRESA, ECONOMIA de la CAMBRA BCN). (24/02/2022)
Obligació legal: LLEI IGUALTAT 2007 (igualtat efectiva homes/dones), RD-LLEI 6/2019

*empreses de més de 50 treballadors a assolir **presència equilibrada (40%-60%),** als Consells d'Administració.

BASE: 188.975 societats analitzades.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

REGULACIÓ LEGAL

LLEI IGUALTAT 2007 (igualtat efectiva homes/dones)
LLEI 17/2015
RD-LLEI 6/2019

CONSELLS D'ADMINISTRACIÓ:

"Empreses de més de 50 treballadors a assolir **presència equilibrada (40%-60%)**"

PLANS D'IGUALTAT:

- PROCÉS SELECCIÓ/CONTRACTACIÓ
- CLASSIFICACIÓ
- FORMACIÓ
- PROMOCIÓ
- AUDITORIA SALARIAL
- REPRESENTACIÓ
- RETRIBUCIONS
- PREVENCIÓ ASSETJAMENT

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

REGULACIÓ LEGAL - SANCIONS

TREBALL SANCIONA AMB 91.000 € → **PER PAGAR MENYS A LES DONES**

Font: El Periódico, 8/3/2022

DIVERSES DISCRIMINACIONS:

- Bretxa salarial 77,8%
- Manca registre retributiu
- Manca de pla d'igualtat
- Infraccions a més de 1800 treballadors...

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

CONCLUSIONS (I)

1. INFRAREPRESENTACIÓ POLÍTICA (malgrat la millora, sobretot **destacable a Espanya i Catalunya**).

2. INFRAREPRESENTACIÓ EN LIDERATGE I LLOCS DIRECTIUS INSTITUCIONALS, ACADÈMICS, I EMPRESARIALS.

3. PARITAT EN ACTIVITATS PROFESSIONALS que no ES CORRESPON AMB LLOCS DIRECTIUS.

4. PROFESSIONS AMB MÉS PRESÈNCIA FEMENINA: SALUT, EDUCACIÓ, ATENCIÓ A LES PERSONES...

5. PROFESSIONS AMB POCA PRESÈNCIA FEMENINA: SECTOR TIC'S I STEM (Ciències, Tecnologia, Enginyeries, Matemàtiques).

6. BRETXA LABORAL: D'OCUPACIÓ I DE RETRIBUCIÓ.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

CONCLUSIONS (II)

7. LA REGULACIÓ LEGAL QUE ES VA INICIAR VA 15 ANYS, NO ESTAT SUFICIENT PER A PALIAR AMB EFECTIVITAT LA INEQUITAT.

8. INEXISTÈNCIA DE CORRESPONSABILITAT EFECTIVA, PEL PES DE LA DONA EN L'EDUCACIÓ I CURA D'INFANTS, I PERSONES DEPENDENTS.

9. INVISIBILITAT PROFESSIONAL DE LA DONA EN LLOCS DE LIDERATGE, RESPONSABILITAT I DIRECCIÓ.

10. ORIGEN MULTICAUSAL DE LA INEQUITAT:

- MASCLISME
- INÈRCIES ORGANITZATIVES
- ABSÈNCIA DE REFERENTS FEMENINS EN ESTUDIS "STEM"
- DISCRIMINACIÓ: DIRECTA
- DISCRIMINACIÓ PASSIVA: sistema informal de poder/model masculí
- ABSÈNCIA PERSPECTIVA DE GÈNERE
- DISTRIBUCIÓ NO EQUITATIVA DE RESPONSABILITATS FAMILIARS
- ...

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

CONCLUSIONS (III)

11. EFECTES DE LA NO CORRESPONSABILITAT:

A més de vulneració dels Drets Humans, i incompliment de la Llei.

PÈRDUA DE CAPITAL SOCIAL, amb efectes sobre equitat, cohesió, benestar, justícia...

- ORGANITZACIONS AMB MÉS DIVERSITAT DE LIDERATGE MÉS EXITOSES.
- POTENCIAR EL TALENT, ÉS UNA INVERSIÓ TANT A CURT COM A LLARG TERMINI.
- MENYS CREACIÓ DE RIQUESA, MENYS CONTRIBUENTS, MENYS RECURSOS PÚBLICS.
- MAJOR PRESÈNCIA FEMENINA EN LLOCS DIRECTIUS, MENOR RISC D'ESCÀNDOLS DE FRAU I CORRUPCIÓ.

...

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

INICIATIVES

1. LEGALS (Llei 2007/ RD-Llei 6/2019): amb seguiment estricte d'aplicació de la Llei, incloent-hi sancions**.**

2. PRESSUPOSTÀRIES: Govern Estat. 3er. PLA IGUALTAT EFECTIVA, 20.319 M. en 4 anys. Ampliació educació gratuïta 0-3 anys, servei d'atenció a la dependència, ampliar el "temps per viure",...

3. ODS (OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE): Aprovats a ONU. 169 fites concretes. Assolir 2030.

ODS 5: IGUALTAT DE GENERE. 6 FITES.

- 4. Reconèixer i valorar les cures no remunerades i el treball domèstic no remunerat, mitjançant la prestació de serveis públics, la provisió d'infraestructures i la formulació de polítiques de protecció social, així com mitjançant **la promoció de la responsabilitat compartida a la llar i la família**, segons escaigui a cada país.

- 5. Vetllar per la **participació plena i efectiva** de les dones, i per la **igualtat d'oportunitats de lideratge** en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

INICIATIVES

4. TARGET GENDER EQUALITY (Pacte mundial ONU. Inici 2020): Eina d'auto diagnòstic per avaluar cada empresa, basada en els Principis per l'Empoderament de les dones (WEPs). Promoció de diàlegs, tallers,...

5. CARTA DE LARRY FINK ALS CEO DE LES EMPRESES ON INVERTEIX BLACROCK (GENER 2022): Capitalisme dels stakeholders: Entorns més saludables, cura per la salut mental, retribucions equitatives, diversitat, gènere,... (CAPITALISME EFICAÇ).

https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter

6. ESCOLA D'IGUALTAT (4/3/2022): impulsada per la ODEE de la CambraBcn: formar, assessorar, mentoritzar, acompanyar.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

PROPOSTES

1. DIFONDRE I PROMOURE EL ODS 5: IGUALTAT DE GÈNERE.

2. EXIGIR APLICACIÓ DE LA REGULACIÓ LEGAL VIGENT.

3. ELIMINACIÓ D'ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN PROCESSOS DE SELECCIÓ.

4. ELIMINACIÓ DE SISTEMES DE PROMOCIÓ NO VINCULATS AL MÈRIT, COM COOPTACIÓ I NEPOTISME.

5. TENIR EN COMPTE LA INCLUSIVITAT (gènere, generació, ...) EN LA CREACIÓ D'EQUIPS I GRUPS DE TREBALL.

6. ESTABLIR PLANS DE CARRERA CLARS I OBERTS QUE ESTIMULIN EL COMPROMÍS I LA MOTIVACIÓ DE TOTS ELS PROFESSIONALS, INDEPENDENTMENT DEL SEU GÈNERE.

7. ESTABLIR POLÍTIQUES LABORALS QUE TINGUIN EN COMPTE TAMBÉ LES NECESSITATS DEL PERSONAL, ADAPTABLES I FLEXIBLES.

ACCID

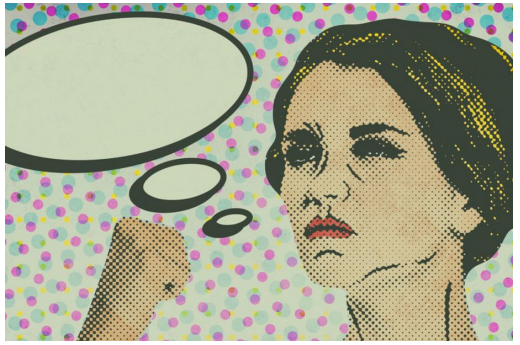
Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

PROPOSTES

8. ELS OBJECTIUS CORPORATIUS, INSTITUCIONALS, HAN DE CONTEMPLAR ASPECTES DE DIVERSITAT I INCLUSIÓ, I QUE SIGUIN VISIBLES DES DEL LIDERATGE. (*He for She* de l'ONU).

9. DISTRIBUCIÓ EQUITATIVA DE TREBALL I RESPONSABILITATS EN ÀMBIT FAMILIAR.



10. PROMOURE USOS MÉS RACIONALS DEL TEMPS LABORAL.

11. AFAVORIR I ESTIMULAR LLICÈNCIES DE PATERNITAT MÉS EQUITATIVES.

12. CREAR UN ENTORN *GENDER-FRIENDLY* A LES EMPRESES I INSTITUCIONS, per atraure i potenciar talent i assegurar la seva sostenibilitat futura.

13. CREACIÓ COMISSIONS/GRUPS DE TREBALL A LES ORGANITZACIONS EMPRESARIALS, COL·LEGIS PROFESSIONALS, per a promoure la igualtat d'oportunitats tant per l'accés al lideratge com per facilitar la integració de la vida personal i professional.

14. INCLOURE EN ELS PLANS DE FORMACIÓ I EN PLANS ESTRATÈGICS ACCIONS QUE L'EQUITAT.

ACCID

Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció

CORRESPONSABILITAT SOCIAL A L'EMPRESA

PROPOSTES

15. INCREMENTAR LA VISIBILITAT DE LES DONES QUE LIDEREN ORGANITZACIONS, EMPRESES TECNOLÒGIQUES, EN L'ORGANITZACIO DE CONGRESSOS I ESDEVENIMENTS.

16. CREAR UN PORTAL D'IGUALTAT A LES INTRANETS DE LES EMPRESES, ON S'HI PUGUIN DIPOSITAR QUEIXES, SUGGERIMENTS,... GARANTINT LA CONFIDENCIALITAT I LA IDENTITAT.

17. PROMOURE CANVI DE LLENGUATGE SIMBÒLIC , EVITANT L'ANDROCENTRISME, com p.e.: l'arrendatari, el propietari, l'apoderat, el delegat, el contribuent, l'assegurador, el prenedor, el procurador, el fiscal,...

18. APROFITAR LA TRANSFORMACIÓ DIGITAL PER PROMOURE NOUS ROLS, formes diferents d'organització del treball, noves pràctiques laborals que humanitzin la feina i estimulin el paper de la dona com a agent de canvi.

19. POTENCIAR RECONEIXEMENTS PÚBLICS A AQUELLES ORGANITZACIONS, EMPRESES, QUE EXECUTIN BONES PRACTIQUES D'EQUITAT. (FIDEM, com a exemple).

20. IMPULSAR ACCIONS SOCIALS EN FUNDACIONS I ASSOCIACIONS QUE TREBALLEN AMB DONES EN RISC D'EXCLUSIÓ.

21. ESTABLIR AUDITORIES DE GÈNERE AMB PERIODICITAT RECURRENT.

Moltes gràcies!

Daniel Faura, President d'ACCID