

Y TU EMPRESA... ¿RESPONDE?

CATÁLOGO DE BUENAS
PRÁCTICAS DE RSE

INDICE

PRESENTACIÓN	5
DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS.....	11
LA RSE EN LAS PYME's.....	21
EL PLAN ESTRATÉGICO.....	41
HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LA RSE EN LAS EMPRESAS.....	49
LA EXCELENCIA.....	61
LA RSE, LA ACCIÓN SOCIAL Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.....	69
ANEXOS.....	75
GLOSARIO, BIBLIOGRAFÍA, FUENTES.....	123
CONTACTOS PARA MÁS INFORMACIÓN.....	127

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

La Responsabilidad Social de las empresas ha de ser entendida como un instrumento global “puesto en nuestras manos” para reconducir los desequilibrios sociales generados por la economía del libre mercado.

Hay empresas que utilizan el concepto de Responsabilidad Social (RSE) como mero instrumento de publicidad y marketing, con el único objetivo de mejorar su imagen ante los clientes y proveedores para aumentar así sus ventas y beneficios. Y otras empresas que se aprovechan del altruismo y solidaridad de personas que, animados por ayudar a quienes más lo necesitan o a mejorar aspectos sociales como el medio ambiente, colaboran y realizan trabajos de forma desinteresada bajo el parámetro de la acción social o voluntaria.

Tanto la RSE persigue un objetivo totalmente diferenciado, consistente en equilibrar tres factores fundamentales: el económico, el ambiental y el social.

Y aunque inicialmente, la RSE es una acción que toma la empresa unilateralmente, una vez tomada la decisión, el proceso a seguir afecta a toda su actividad, y por tanto a la sociedad, haciéndose necesaria la intervención y la interlocución con los trabajadores y trabajadoras, y sus representantes sindicales, pues éstos acaban siendo los afectados y protagonistas activos de todos y cada uno de los aspectos de la RSE.

La RSE es un sistema integral de gestión, un proceso de calidad, de rendición de cuentas y de mejora continua. Es inversión, transversalidad, bienestar y sostenibilidad, es un potenciador de la productividad y de la rentabilidad. Se trata en definitiva, de un modelo de transparencia y buen gobierno de la empresa. Sistema este que por los beneficios que reporta debe ser llevado a las pequeñas y medianas empresas, pues son éstas las que más contribuyen a la economía; a la creación de puestos de trabajo y riqueza.

Los sindicatos son parte activa e interesada, que deben participar y evaluar el cumplimiento de las medidas de RSE en las empresas, pues repercute sobre los derechos e intereses de las personas trabajadoras. Es un elemento social de primera importancia para los sindicatos de clase como CCOO. Nuestra apuesta debe ser real y efectiva y para ello debemos dirigir este proceso y aglutinar, en torno a nuestras propuestas, al resto de la sociedad civil y organizaciones sociales.

En CCOO animamos a la representación de los trabajadores y trabajadoras a que se ocupen de la RSE en sus empresas. Apostamos por herramientas que permitan obtener mayor calidad en la gestión de las empresas y por la utilización de modelos de buenas prácticas entre los que se encuentran : el GRI, las series ISO y OSHAS y los Modelos de Excelencia.

Nuria López Marín

Secretaría de Juventud de CCOO Andalucía

Este documento, surgido de la colaboración entre la Agencia Andaluza del Voluntariado de la Consejería de Gobernación y el sindicato CCOO de Andalucía, responde al interés por profundizar en el fenómeno que se está desarrollando en el ámbito empresarial como reflejo de los cambios que se producen en la sociedad y provocan nuevos enfoques en el concepto de empresa y en los parámetros por los que se rige. Damos también así cumplimiento a uno de los objetivos del II Plan Andaluz del Voluntariado 2006 - 2009, cual es el de la coordinación entre los diferentes agentes sociales públicos y privados.

La acción social es una parte más del concepto hacia el que va evolucionando la empresa, conocido como empresa responsable. En él, junto a la importancia de sus productos y servicios y de los aspectos económicos tradicionales, aumenta la relevancia que van adquiriendo componentes corporativos, medioambientales, sociales o de gestión de los recursos humanos.

Estamos ante lo que se denomina responsabilidad corporativa o responsabilidad social de las empresas, que no es sino un nuevo pacto social entre empresas, trabajadores y sociedad. Responsabilidad entendida como corresponsabilidad en la conquista de una sociedad con mayor calidad de vida, más justa, solidaria, participativa, en definitiva, una sociedad mejor para todos, como un nuevo pacto social entre empresas, trabajadores y sociedad.

Además de las Administraciones, existen agentes y sectores sociales que deben jugar un papel activo en el fomento de la participación y de la acción voluntaria, y que se entienden como instrumentos eficaces para la conquista de esa sociedad mejor: entidades y colectivos, medios de comunicación, universidades, empresas y sindicatos.

Todo esto es argumento y justificación suficiente para entender este trabajo conjunto entre la Agencia Andaluza del Voluntariado de la Consejería de Gobernación con CCOO de Andalucía con el objetivo de profundizar en el análisis, el diagnóstico y el fomento del voluntariado, entendido como una de las vías más importantes de participación comunitaria, a través de la cual la ciudadanía toma parte en los asuntos y problemas de interés común. El ejercicio de la acción voluntaria promueve valores democráticos esenciales como la solidaridad y la justicia social, al tiempo que reivindica un papel activo de la ciudadanía en la toma de decisiones. De ahí la necesidad de que en la tarea de favorecer e impulsar esa acción, nos impliquemos el mayor número de personas, entidades e instituciones.

Higinio Almagro Castro

Director General de la Agencia Andaluza del Voluntariado

DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



DEFINICIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La Responsabilidad Social de las Empresas, en adelante RSE es un fenómeno cada vez más conocido aunque no por ello nuevo, pues ya tiene a sus espaldas un amplio análisis a nivel teórico y doctrinal, pero también numerosas experiencias prácticas.

Con ella se pretende encontrar un equilibrio entre tres factores muy concretos: económicos, medioambientales y sociales, alcanzando una RSE rentable, social, integral, ecológica y de bienestar; todo bajo la condición necesaria e indispensable de la TRANSPARENCIA.

La definición más difundida es la dada por la Comisión Europea, según la cuál "La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (Julio 2002)"

Aunque el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo, establece que la RSE es "además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su Gobierno y en la gestión de sus estrategias, políticas de procedimiento y preocupaciones sociales, laborales y medioambientales. (Junio 2005)"

Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo considera "que un planteamiento socialmente responsable debe basarse en una aplicación efectiva y dinámica de las normas existentes (legislación y convenios colectivos) y además debe ir acompañado de compromisos voluntarios que vayan más allá de las normas. (Junio 2005)"

Lo que en un primer momento pertenecía exclusivamente al ámbito de las empresas, se ha visto extrapolado hacia la opinión pública, las relaciones con la Administración y las Políticas Públicas por la propia repercusión social que tiene.

En estos momentos existe un cierto consenso sobre este fenómeno. El Parlamento Europeo ha expresado su apoyo a la RSE, al manifestar "su convicción de que una mayor responsabilidad social y medioambiental por parte de las empresas, unida al principio de responsabilidad empresarial, representa un elemento esencial del Modelo Social Europeo y de la Estrategia Europea de Desarrollo Sostenible a la vez que responde a los retos sociales de globalización económica."

En nuestro país, el **Grupo de Expertos en RSE** organizado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha reiterado la conveniencia de promocionar este tipo de comportamientos al afirmar que *“los poderes públicos deben facilitar el buen desarrollo de ese proceso de diálogo teniendo en cuenta a las empresas y organizaciones por un lado, y las partes interesadas de la sociedad por otro (...) pueden adoptar una posición positiva y activa apoyando el desarrollo responsable de las empresas para que en los próximos años y en concordancia con la sensibilidad y la demanda de los ciudadanos, las empresas españolas adopten una gestión responsable tanto en España como en sus actividades en el extranjero, en sus propio ámbito e involucrando a sus proveedores y subcontratistas (...) Parece, por tanto, absolutamente lógico y positivo que las Administraciones Públicas se planteen el estímulo y la extensión de la RSE por entenderse como algo claramente conveniente para la economía nacional y para la sociedad”*.

Pero la apuesta en nuestro país por la RSE no es sólo gubernamental. Los interlocutores sociales apoyan este fenómeno. Tanto empresas como sindicatos deciden incorporarlo en la Declaración del Diálogo Social del año 2004 y establecer un grupo de trabajo específico que comenzó a trabajar en marzo de 2007 con el objetivo de elaborar un documento de acuerdos con el fin de impulsar y difundir las prácticas de RSE en España. Este grupo concluyó sus trabajos en diciembre de 2007 con la firma del documento tripartito **“La Responsabilidad Social de las Empresas. Dialogo Social”**, que constituye el desarrollo más reciente en España por el momento sobre esta importante cuestión. Y en este documento se afirma que *“en tal sentido es necesario un marco de estímulo que refuerce y extienda los compromisos libremente asumidos por las empresas, administraciones públicas y organizaciones en sus prácticas de RSE. El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, consideran que el estímulo de prácticas de responsabilidad social constituye un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso”*.

A nivel andaluz en el seno del **VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía** firmado por sindicatos (CCOO y UGT), Junta de Andalucía y empresas, se afirma que *“la promoción de la cultura de la responsabilidad social corporativa, en la actual sociedad, es un instrumento que junto a otros, permite avanzar en el logro de un mayor nivel de empleo en nuestra Comunidad Autónoma”*.

Los compromisos en este campo pretenden alcanzar la mejora de la imagen de la empresa, y por ello éstas están interesadas en que se conozcan. Los beneficios en la imagen pública corporativa se convierten en argumento para la promoción y extensión de los comportamientos socialmente responsables.

La RSE ha de ser pública y manifiesta, explicitada y calificada como tal pues esa publicidad es la que reporta a la empresa una mejor imagen social y el consiguiente beneficio social.

Aún así, el concepto de RSE es todavía discutido porque existen numerosas formas de conceptualarla y definirla, que no suscitan un acuerdo unánime, ya sea porque su función y objetivos se ven de forma diversa; o porque la enumeración de sus elementos estructurales difiere de unos a otros sujetos.

Si permanecemos en un nivel general y abstracto, con cierta indeterminación, podemos encontrar una definición; pero cuanto más se avance en su concreción y delimitación, este acuerdo desaparecerá por el conflicto de intereses principalmente entre lo económico y lo social y medioambiental.

Ante tal situación, la definición que a nuestro entender más se ajusta al equilibrio de los 3 factores esenciales anteriormente señalados es la que se realiza en el **Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”**, de 18 de julio de 2001. De acuerdo con este documento por RSE se entendería *“la integración voluntaria, por parte de las empresa, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (...) un concepto con arreglo al cual las empresas decidieran voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”*. Se trataría, por tanto, no sólo de cumplir las estrictas obligaciones legales o convencionales a las que estarían ligadas estas empresas, sino de dar un paso más allá invirtiendo *“más en el capital humano, en el entorno y en las relaciones con los interlocutores” (stakeholders) tanto primarios como secundarios”*.

Dicha definición sirve en España para centrar las tareas del **Foro de Expertos en RSE** constituido en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y definir la RSE de tal forma que podemos decir que *“es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”*.

Esta definición presenta un notable acierto técnico, además de un carácter integrador que evita las resistencias o dudas que otras definiciones, más comprometidas o sesgadas, suelen provocar en algunos sectores afectados. Incluye tanto aspectos materiales como procedimentales, poniendo énfasis en su carácter transversal, integral y polivalente, por lo que resulta de utilidad para múltiples ámbitos y propósitos.

Es por eso que se maneja de forma cotidiana en nuestro país, hasta el punto de que en el Informe del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas se puede leer, entre sus conclusiones, que *“constatamos que la definición consensuada que elaboró el Foro de Expertos convocado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales refleja bien las dos caras de la RSE constituye, sin duda, una definición muy útil”*⁵. En este mismo informe se lee que “esta definición española complementa y desarrolla la que en su momento se dio en el Libro Verde de la Unión Europea”.

El Documento Tripartito **“La Responsabilidad Social de las Empresas. Dialogo Social”** firmado en diciembre de 2007 por UGT, CCOO y la CEOE, tras identificar esta RSE con una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, la define *“como un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las*

empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”.

Estas definiciones, se dice en el **informe del Congreso de los Diputados**, han generado un alto nivel de consenso en cuanto a la formulación de lo que es la RSE, y sus contenidos. Consenso, sin embargo, que puede ser valorado desde perspectivas muy diferentes: bien como el resultado del acierto y calidad de la propia definición; bien como consecuencia de la autoridad y prestigio de sus autores; o como consecuencia de su generalidad, abstracción y falta de concreción, que lo es también de compromiso.

Porque la mayoría de las definiciones que circulan sobre esta realidad responden al modelo de la institución o colectivo que las elabora y pone en circulación, y estos modelos no son ni coincidentes ni compatibles.

La RSE refleja la concepción que se tiene de la sociedad, del mercado, de la empresa y de la persona; por eso cada organización, que tiene su propia visión del mundo, refleja ésta en la forma en que entiende este fenómeno. No encontramos, en general, definiciones contradictorias o abiertamente incompatibles de la RSE, dado que todas éstas, pretenden definir una misma realidad; lo que sí podemos ver claramente es que las distintas definiciones suelen fijarse y centrarse en algún aspecto de los múltiples que caracterizan a la RSE.

Por ello existen tantas divergencias en la conceptualización y delimitación de la RSE. **En palabras de Juan Carlos Jiménez Fernández, de Comisiones Obreras**, *“...se trata de un término quizás demasiado rimbombante, tal vez ambiguo y complejo, que es interpretado de muy diferentes formas por cada uno de los colectivos afectados”*⁶. Coexisten muchas definiciones, y según su origen se centran en un aspecto o dimensión de ésta, poniendo énfasis en lo que más interesa o conviene a la entidad que la elabora.

En nuestro país, encontramos algunas peculiaridades en el tratamiento de la RSE, hasta el punto de que algunos hablan de un **“modelo español”**. Sin entrar en esta polémica, podemos destacar cómo del debate sobre la RSE se han incluido en España varios temas relacionados con el buen gobierno de las empresas, lo que seguramente se explica por la coincidencia en nuestro país de la elaboración de informes y del protagonismo asumido por las organizaciones sindicales y las administraciones públicas en su promoción y conocimiento.

Esto no quiere decir, que estos modelos entiendan la RSE de una manera monotemática o reductora, pues si algo caracteriza a la RSE es su carácter integrador y complejo.

A pesar de las diferencias, se puede intentar encontrar un común denominador, identificar aquellos rasgos comunes que se encuentran en las distintas construcciones que circulan sobre la RSE.

Como punto de partida podemos afirmar que al hablar de RSE hacemos referencia al conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos que se derivarían del impacto que las actividades de estas organizaciones producen en el ámbito social, laboral y medioambiental. La aceptación de la existencia de estas obligaciones y compromisos deriva de la constatación y aceptación de una serie de premisas básicas entre las que se encuentran:

- La existencia de múltiples grupos de interés afectados por el funcionamiento de la empresa (shareholders/stakeholders)
- La integración de la empresa en un tejido económico y social amplio con el que interactúa y produce efectos.
- La superación del paradigma de la empresa centrada exclusivamente en la maximización de beneficios.
- La necesidad de integrar la RSC en la gestión de la empresa como factor de competitividad.
- El comportamiento socialmente responsable como algo exigible en todas las decisiones y en todos los ámbitos de actuación de las empresas, administraciones públicas y organizaciones sociales

A la hora de presentar y delimitar la RSE no podemos quedarnos en la definición. Tenemos también que catalogarla en cuanto fenómeno social. Ya que esta catalogación resulta fundamental para entender su funcionamiento y decidir sus contenidos, especialmente cuando se trata de una materia como ésta, tan compleja y con múltiples facetas. Con esta denominación se incluyen una pluralidad de realidades vinculadas con el mundo de la empresa, que van desde una filosofía o visión de ésta, hasta una técnica de gestión, una técnica de mercadotecnia o un instrumento de dirección de los recursos humanos.

Lo cierto es que un comportamiento socialmente responsable en la empresa produce efectos en todos los aspectos de su gestión y funcionamiento. Resulta, por ello, difícil de encuadrar en las clasificaciones tradicionales del mundo de la empresa.

En el **Informe del Congreso de los Diputados** se dice que “la Responsabilidad Social de las Empresas debe ser concebida como una cultura de exigencia mutua entre las empresas y la sociedad y sus instituciones. Aunque la esencia de la RSE alude a las existencias de la sociedad a las empresas, éstas no podrán desarrollar una estrategia de competencia sostenible sin el apoyo institucional y el reconocimiento social correspondiente”. En este Informe se habla de la RSE como una “cultura”, y ésta es una categorización bastante correcta; a diferencia de otros documentos al uso, donde aparece la RSE como un “concepto”.

PRINCIPIOS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA:

Una vez que tenemos el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, hay que ver cómo la empresa puede aplicarlo en su respectivo ámbito.

Existen bastantes documentos dirigidos a ayudar a las empresas a identificar sus objetivos de RSE, ponerlos en práctica e informar sobre ellos (Guías de RSE).

Algunos ponen énfasis en todos estos procesos y otros, centran su atención en alguno específico. Normalmente en los dos grandes bloques: en la gestión de la RSE, y la comunicación por otro.

Algunas de estas guías se encuentran diseñadas para grandes empresas (con mayores recursos materiales y humanos, con mayor volumen y variedad en sus actividades y ámbitos de actuación, sometidas a mayor escrutinio externo e interno...) y otras específicamente para PYMES.

Sin pretender realizar un estudio extensivo de los mismos, hemos querido destacar lo siguiente:

Principios y códigos de conducta de ámbito internacional:

El Pacto Mundial

El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) nace en julio del año 2000. Según datos de las Naciones Unidas este pacto ha sido suscrito aproximadamente por 2.900 empresas en 100 países. En febrero de 2006, 410 de las organizaciones firmantes eran españolas, entre ellas 172 grandes empresas.

El Pacto Mundial se basa en el seguimiento, dentro del ámbito de actuación de la organización que lo suscriba, de los denominados “**diez principios**”. Principios que deben pasar a formar parte de la cultura e ideario de la organización firmante. Las organizaciones empresariales que firmen se comprometen a publicar un informe anual o informe de progreso en el que se detalle la manera en la que los principios se hacen efectivos así como a defenderlos utilizando sus canales de comunicación.

Los principios se derivan de:

- La Declaración universal de los Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- La declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- La declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo adoptada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo y
- La Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción.

Y recogen principios relativos a:

a) los Derechos Humanos:

Las empresas deben:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

b) Estándares laborales:

Se pide que las empresas apoyen:

3. La libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. La erradicación del trabajo infantil.
6. La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

c) Estándares medioambientales.

Se pide a las empresas que:

7. Mantengan un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Fomenten iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorezcan el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

d) Principios anticorrupción.

Se pide a las empresas que:

10. Trabajen contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Una vez recogidos estos principios, es importante destacar que el **equilibrio** de la RSE debe alcanzarse en un triple sentido

ENTRE TEORÍA Y REALIDAD.

La RSE no es un instrumento de marketing.

La visión cortoplacista de la empresa y el deseo de satisfacer a accionistas y empresarios no ayudan a la RSE. Desvirtúa su concepto en aras de conseguir el máximo beneficio.

Según las Naciones Unidas lo trascendente “son los hechos” y no las palabras o documentos.

ENTRE INDICADORES.

La RSE no es **acción social**.

La implicación social de las empresas es un “valor competitivo”. La acción social se convierte en estratégica.

Más de la tercera parte de las compañías plantean su acción social como un contenido estratégico, “enfocado a medio plazo, relacionado con aspectos clave de su negocio y con los principales retos de su entorno”.

ENTRE RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EXTERNA.

La RSE ha de existir en subcontrataciones, proveedores, distribuidores,...

Las iniciativas del Gobierno también deben ir dirigidas al comportamiento laboral o medioambiental de las empresas españolas fuera de nuestro país.

Es necesario que las empresas adheridas al Pacto de Naciones Unidas por la responsabilidad social informen de manera transparente del impacto de sus políticas en el medio ambiente y el ámbito social, y la transparencia necesita y requiere de evaluación.

Ha de destacarse que las empresas globales españolas del Pacto Mundial no cuentan con políticas de selección de proveedores que evalúen si cumplen con el Pacto en ámbitos como la libertad de asociación, la negociación colectiva, la existencia de procedimientos neutrales respecto a los sindicatos, etc

Es más, no se debe olvidar que el objetivo de la empresa con la RSE es generar bienestar para todos, pero con los procesos de deslocalización de las empresas se produce un aumento de los intermediarios, diluyéndose las responsabilidades.

Por ello, es importante que existan normas internacionales de obligado cumplimiento que protejan a los trabajadores y trabajadoras igual que a los inversores y la libre competencia.

LA RSE EN LAS PYME'S



LA RSE EN LAS PYME'S

Debido a que las PYME's juegan un papel muy importante en la creación de empleo y en el desarrollo económico de las regiones, es necesario que se adapten a las prácticas e instrumentos de la RSE, además de ser este un instrumento esencial para resistir a la ofensiva de las grandes empresas.

Por ello, pretendemos con este apartado sensibilizar y mostrar orientaciones prácticas dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, ya que más del 95% del tejido empresarial andaluz está compuesto por este tipo de entidades empresariales.

IMPORTANCIA DE LA RSE EN LAS PYMES

Dado el peso que las Pymes tienen en la sociedad y en el mercado, es necesario hacerlas ver que pueden y deben contribuir al desarrollo sostenible de su región favoreciendo el crecimiento económico, la creación de empleo, el incremento de competitividad, la protección del medio ambiente, ... acercándose así al cumplimiento del concepto de Responsabilidad Social de las Empresas.

Ser un *empresario* responsable socialmente es llevar a la práctica del día a día de la empresa una serie de consideraciones:

Que pasan por estar en continua interrelación y fomentar el trabajo igualitario, justo y responsable con el resto de agentes implicados en la vida normal de una empresa.

Un empresario o empresaria puede asegurar la competitividad y la continuidad de su empresa a largo plazo; si satisface los intereses de sus clientes y atrae a otros al mostrar su capacidad de cumplir las expectativas de los mismos con sus productos o servicios.

Con la responsabilidad empresarial se pretende, garantizar el éxito de una empresa integrando consideraciones sociales y medioambientales en la actividad propia de la misma.

La principal idea es que se cubran las expectativas de todas las partes interesadas: la clientela, los trabajadores y trabajadoras, los proveedores y la comunidad, con ello se obtendrá el éxito esperado siendo una ventaja a efectos de competitividad, pues no olvidemos que cada vez más los clientes o usuarios de los productos o servicios exigen de quienes se los proporcionan que se preocupen del medio y las personas que les rodean.

La **buena reputación** y la **confianza** son elementos que potencian el progreso de una empresa, y para obtenerlas no es necesario ni invertir mucho tiempo ni dinero, como piensan muchas empresas. Basta con adoptar medidas e integrar aspectos adecuados a los objetivos que persigue la empresa y que estén relacionados con las buenas prácticas responsables.

Hemos analizado el concepto de RSE y los principios que lo rigen, así como su delimitación, y de esto podemos extraer que no podemos entenderla como una “moda social”, todos los agentes implicados (consumidores, ciudadanía, empresas, poderes públicos, etc), desde otra perspectiva, desde la perspectiva de estos agentes, se deben exigir que las empresas, con las que se relacionan, cumplan determinadas exigencias y parámetros de calidad, en su sentido más amplio.

En estos casos, la transparencia económica, la defensa del medio ambiente, las políticas de igualdad, el respeto al empleo y su calidad, las acciones solidarias, etc pueden decantar la balanza hacia una empresa u otra, y esto sucede cada día más en un mercado tan competitivo como el globalizado.

Concretamente y deteniéndonos en la Acción Social, cada vez más utilizada por las empresas, debemos tener presente que no toda acción voluntaria se encuentra dentro de ella. Cuando la empresa recorta garantías, prestaciones o recursos destinados a sus trabajadores o trabajadoras o bien obliga a los mismos a este tipo de acciones, no aparece una acción social.

Ésta surgirá como tal cuando la empresa esté dispuesta a ceder parte de sus recursos propios (en cualquier expresión: horas, pago de salarios, recursos, etc) en aras de conseguir que sus trabajadores y trabajadoras (que no ceden más que su acción) se impliquen en esta labor.

Aunque la RSE nació en las grandes empresas, las PYME's se encuentran en la obligación de ponerla en marcha en su respectivo ámbito, si quieren mostrar lo competitivas que son. La Comisión Europea, en el Libro Verde dedicó una especial atención a esta necesidad “*el aumento de su práctica en las pequeñas y medianas empresas incluidas las microempresas, es fundamental, porque son las que más contribuyen a la economía y la creación de los puestos de trabajo*”.

El Observatorio de la PYME realizó un estudio en el año 2002 sobre “Las PYMES Europeas y su responsabilidad social y medioambiental.”. Entre las conclusiones obtenidas en el mismo se encuentran:

- Las actividades de RSE son comunes en las PYMES si bien no se identifican con el concepto de RSE.
- La RSE depende de la cultura y de la sociedad en donde se desarrollen las actividades.
- La RSE es vista como una cesión o aportación de beneficios económicos para ayudar en acciones voluntarias, pero no es vista como lo que es, un cambio en la mentalidad de gestión de una empresa.
- Las actividades de RSE suelen ser coyunturales u ocasionales, y no algo habitual o duradero.

Es necesario que se abandone este camino, pues las PYME's deben dirigirse a utilizar las fortalezas y oportunidades que este tipo de empresas ofrecen.

Según el **INFORME DAFO** de la RSC en PYMES. Que realiza **Orencio Vázquez** a partir de diversas fuentes, nos encontramos bajo el ámbito de las siguientes situaciones:

Oportunidades: ventaja competitiva, ayudas administración, mejora de la reputación, anticiparse a futuras regulaciones y exigencias, mejor conocimiento de clientes stakeholders, control de riesgos.

Fortalezas: las PYMES son más adaptables y flexibles, menos burocracia, conocimiento del entorno local, mayor confianza, menos exigencias.

Debilidades: recursos limitados, poca formación y conocimiento, comunicación, falta de motivación, falta de estrategias comunes.

Amenazas: sanciones administrativas, supervivencia, pérdida de competitividad, no acceso a mercado global.

A la vista de este Informe, es fundamental apoyarse en las fortalezas y oportunidades que concentran las pequeñas y medianas empresas para aliviar las debilidades y amenazas de las mismas.

La mayoría de las PYME's llevan a cabo buenas prácticas en sus ámbitos, con lo cuál, se encuentran capacitadas para realizar un planteamiento estratégico más cercano a la RSE.

En atención a las PYMES's, la Guía de RSC para PYMES del Observatorio de Responsabilidad Corporativa Español, recoge una serie de recomendaciones prácticas respecto a los distintos agentes que interactúan de alguna forma con dichas empresas y que aquí venimos a resaltar. Entre estas recomendaciones se encuentran:

RESPECTO A LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Se proponen:

QUÉ HACER	CÓMO
Mantener el entorno y las condiciones de trabajo seguras y saludables.	<ul style="list-style-type: none"> - Comprobar de manera sistemática y periódica el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud. - Identificar los riesgos potenciales y tomar acciones preventivas. - Involucrarles a ellos, porque tienen una mayor perspectiva de los problemas y posibles soluciones. - Asegurarse que todos en su puesto de trabajo conocen los procedimientos o indicaciones en materia de salud y seguridad.

QUÉ HACER	CÓMO
Desarrollar las competencias o recursos para un buen ejercicio del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar con los empleados y empleadas sobre las competencias/recursos profesionales actuales y las precisadas para el buen desarrollo del trabajo. - Recapacitar sobre las vuestras, puede ser un buen ejercicio para mejorar tu propio desarrollo. - La inversión en el desarrollo personal es un componente básico de la gestión empresarial.

QUÉ HACER	CÓMO
Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.	<p>En una PYME es fácil conocer la situación personal de cada uno. Interesarse por ella y permitir la conciliación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad de horarios, - Compatibilidad de turnos, - Reparto equitativo del trabajo, - Eliminación de horas extraordinarias, - Fomentando el tele-trabajo como elemento integrador

QUÉ HACER	CÓMO
Fomentar la igualdad de oportunidades.	Considerar desde el principio y con carácter integral la igualdad como instrumento fundamental en aspectos como: la contratación, la retribución, la formación continua, el desarrollo profesional, la participación, la publicidad...

QUÉ HACER	CÓMO
Dar seguridad en el empleo, salario digno y oportunidades de progreso.	<ul style="list-style-type: none"> - Priorizar el empleo estable y de calidad, frente a la subcontratación o los contratos temporales. - Conocer las habilidades de tus trabajadores y trabajadoras y potencia su progreso/estabilidad en la empresa.

QUÉ HACER	CÓMO
Desarrollar la comunicación fluida.	<ul style="list-style-type: none"> - Coparticipar en la organización de trabajo, consultarles: los trabajadores y trabajadoras son los oídos y los ojos del negocio, a menudo son capaces de ver los problemas y las soluciones de manera anticipada. - Comunicarles a los trabajadores y trabajadoras las decisiones que les afecten.

QUÉ HACER	CÓMO
Permitir la participación en la gestión, propiedad y beneficios de los trabajadores y trabajadoras.	<ul style="list-style-type: none"> - Implicar a la plantilla en la toma de decisiones. - Recompensarles con participaciones en los beneficios o en la propiedad, no todo pago tiene que venir a través de salario mensual, hay otras maneras de recompensar mucho más efectivas. - Establecer medidas por ejemplo sociales.

Fuente: Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE ESTAS ACCIONES PUEDE REPORTAR A LA EMPRESA:

-Estabilizar y mantener la plantilla es síntoma de compromiso con los trabajadores y las trabajadoras, lo cuál repercute en la fidelidad de estos hacia la empresa. Un buen clima de trabajo facilita el trabajo y ayuda a aumentar la rentabilidad

-Preocuparse por la formación de la plantilla ofrece como beneficio una mejor cualificación de las personas trabajadoras, esto conllevará así mayor calidad en el producto o servicio y mayor implicación por parte de estos en la empresa, al sentirse motivados y apreciados.

-La conciliación repercute igualmente en la motivación y el clima laboral, de una manera muy efectiva, al sentir el compromiso y preocupación de la empresa por su vida profesional y personal.

-El fomento de la igualdad permite tener un mayor potencial en innovación, en capacidades, en nuevas ideas, etc

-Hacer partícipes a los trabajadores y trabajadoras en las decisiones de la empresa redundan en beneficios al ver la empresa como algo “suyo”, forman parte de un proyecto que pretenderán sacar adelante, y con ello mejorar la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

-Muchas de estas acciones son objeto de subvenciones o ayudas en las diferentes CCAA o en la administración central o pueden ofrecerte reconocimientos oficiales.

-Un buen clima de trabajo se proyecta hacia fuera de cara a los clientes y a su confianza en la empresa.

CON RESPECTO A PERSONAS CONSUMIDORAS Y CLIENTELA:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Conocer el grado de satisfacción y fidelidad de nuestros clientes.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar encuestas periódicas. - Preguntas directas en las negociaciones o procesos de venta. - Establecer canales de comunicación de quejas, reclamaciones, sugerencias,... Analizarlas, clasificarlas periódicamente para tomar las acciones oportunas. - Identificando las tipologías de clientes, el grado y razones de su fidelidad.

QUÉ HACER	CÓMO
Fomentar la comunicación fluida con los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer canales de comunicación fluida y eficiente (recepción y respuesta sistematizadas): teléfono para clientes, teléfono de atención al consumidor, buzón de sugerencias, correo electrónico... - Crear una base de datos por clientes para tener un registro de las relaciones con los mismos y una planificación de las futuras. - Mejorar el etiquetado y presentación.

QUÉ HACER	CÓMO
Sensibilización medioambiental y social.	<ul style="list-style-type: none"> - Informar sobre los aspectos medioambientales y sociales contemplados en el producto y/o servicio suministrado. - Implantar principios éticos en materia de comercialización y publicidad y en los derechos de los consumidores.

QUÉ HACER	CÓMO
Acuerdos con grandes clientes.	Realizar convenios con “Grandes Clientes” relacionados con el fomento y la mejora de aspectos RSE, tanto en sus relaciones como en los productos y servicios que se le suministran.

QUÉ HACER	CÓMO
Garantizar la seguridad, trazabilidad y calidad del producto o servicio.	<ul style="list-style-type: none"> - Los productos y servicios deben cumplir los requisitos legales y reglamentarios con respecto a la calidad y seguridad. - La empresa debe manifestar expresamente dicho compromiso y certificarlo ante los clientes y consumidores. - La información suministrada a este respecto debe ser completamente transparente y en base a datos fiables y contrastados. - Ofrecer productos/ servicios que respondan a las expectativas de los clientes en cuanto a calidad y fiabilidad. Consulta a tus clientes para que las expliciten.

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Los clientes y los consumidores se interesan cada día más por un proceso de producción que respete el medio ambiente, la salud y la seguridad, la igualdad, la justicia, y sabrán apreciar las empresas que lleven a cabo medidas referidas a estos valores, con lo que se fidelizarán más a las empresas.
- Extender, a los consumidores y a la clientela, la calidad y fiabilidad de los productos y servicios de la empresa adaptándose a las demandas del mercado, redundando en un refuerzo de su competitividad.
- Conocer el mercado en el que actúa le proporcionará ventajas competitivas al poder adelantarse a los acontecimientos.
- Podrá acceder a la selección como “proveedora de grandes empresas”, que valoran muy positivamente en sus criterios de selección, las acciones de RSE.

CON RESPECTO A LA COMUNIDAD:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Donaciones o patrocinios a ONG's, iniciativas sociales, deportivas, culturales, medioambientales, de cooperación al desarrollo,...	<ul style="list-style-type: none"> - Seleccionad causas sociales, medioambientales ... regionales, locales o nacionales que sean relevantes o que vuestra empresa sea especialmente sensible a las mismas. - Involucrad a los empleados en este proceso: selección de los proyectos a apoyar. - Mediante donaciones monetarias o en especie a instituciones de la región. - Realizad compras justas o solidarias. - Evaluad el impacto directo e indirecto de este apoyo. Incluir en las campañas de marketing dicha colaboración: notas de prensa, publicidad, etc

QUÉ HACER	CÓMO
Voluntariado corporativo.	Los empleados y empleadas deben involucrarse en este proceso. Es posible que ellos quieran aprovechar sus competencias profesionales para ayudar a grupos de la comunidad local. Generar en trabajadores y trabajadoras la idea sobre más receptivos a estos temas y consultad con ellos como puede concretarse esta acción de voluntariado, siempre que no perjudique a los trabajadores y trabajadoras.

QUÉ HACER	CÓMO
Dar preferencia a proveedores locales.	En la selección de proveedores dar preferencia a aquellos situados en la comunidad: mejorar el impacto social y medioambiental de la empresa.

QUÉ HACER	CÓMO
Marketing con causa o promoción con causa.	Realizad campañas de captación de fondos a favor de causas sociales o medioambientales de la comunidad local o global, vinculadas a la venta de los productos o servicios. Para que sea un éxito y permita la continuidad en la colaboración, lo más conveniente es apostar por la congruencia entre la causa y vuestra empresa.

QUÉ HACER	CÓMO
Conocer el grado de impacto o implicación en la sociedad de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - Premios, reconocimientos recibidos en los últimos años. - Creación neta de empleo en la región. - Apoyo a personas emprendedoras y nuevas acciones. - Proveedores procedentes del entorno local y/o de empresas de inserción. - Participación en procesos de desarrollo local.

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Mejorará la imagen de la empresa y el compromiso de los trabajadores y las trabajadoras, teniendo un mejor impacto en la sociedad.
- Se generan importantes ventajas sociales para la comunidad y nuevas perspectivas de crecimiento para la empresa.
- Además se fortalece el tejido económico y social local.
- Mejora las relaciones con los clientes y se establece una diferenciación con los competidores.

CON RESPECTO A LAS AUTORIDADES LOCALES:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Mejorar el comportamiento ante la administración	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo una “fiscalidad responsable”, evitando prácticas deshonestas en materia de evasión fiscal, pago en plazo, morosidad,... - Ver qué iniciativas en sostenibilidad y RSE se están llevando a cabo desde la administración regional o local, y detecta en qué medida puedes involucrarte en ellas. También han de ajustarse los productos/servicios a estas directrices para conseguir mayor beneficio.

QUÉ HACER	CÓMO
Conocer las cuestiones más relevantes en relación con las Administraciones Públicas.	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos o convenios firmados. - Multas o sanciones recibidas y grado de resolución. - Grado de integración en el desarrollo local: empleo joven, regeneración económica,... - Adoptar una actitud vigilante con respecto a nuevas exigencias reglamentarias e iniciativas de promoción de la innovación y el desarrollo local sostenible.

Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Las acciones de RSE son bien vistas por las autoridades locales cuando las empresas se presentan a concursos, licitaciones, reconocimientos, ... es un elemento decisivo en todos los niveles administrativos.
- Adelantarse a la normativa que se vaya a aprobar permitirá que la empresa se encuentre a la vanguardia de sus competidoras.
- Contribuir a la estabilidad en el empleo local, mejorando la imagen de la región y de la empresa ante la sociedad, la administración, consumidores y demás clientela.
- Cumplir como “buen ciudadano” con las obligaciones fiscales.

CON RESPECTO A LOS PROVEEDORES Y PROVEEDORAS:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Asegurar prácticas éticas hacia los proveedores.	<ul style="list-style-type: none"> - Estableciendo y cumpliendo un Código de Conducta con los proveedores, con el que se eviten prácticas abusivas: relaciones oportunistas, no respeto de los derechos humanos, laborales y medioambientales, precios injustos, incumplimientos no justificados de las condiciones de pago. - Control periódico del cumplimiento del Código con cada uno de los proveedores. - Controlar el grado de satisfacción y fidelidad de los proveedores.

QUÉ HACER	CÓMO
Garantizar en la selección de proveedores la consideración de los aspectos de RSE.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer por escrito criterios de selección de proveedores que contemplen/valoren las medidas establecidas para la gestión, mejora o eliminación de sus impactos negativos: sociales, medioambientales, así como la calidad, servicio, innovación, seguridad de los productos suministrados... - Control y revisión periódica del cumplimiento de estos criterios de evaluación: visitas a proveedores, entrevistas en las renovaciones de contratos.

QUÉ HACER	CÓMO
Apoyar a proveedores locales.	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de sensibilización conjunta con proveedores o asociaciones sectoriales con proveedores habituales. - Fomentar las relaciones duraderas y de calidad recíproca. - Convenios de colaboración para proyectos de eficiencia e innovación: optimización de rutas, canales de comunicación más ágiles. Ellos conocen tu empresa o el sector desde una perspectiva única y privilegiada. Escuchar sus sugerencias y constituir redes de sinergias mutuas y positivas será beneficioso.

Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE REPORTA

-La cooperación más sólida con empresas proveedoras, atendiendo a criterios de responsabilidad social, mejorará las relaciones mutuas y la productividad, al compartir valores.

-Se introduce una cadena de valor, ya que la empresa exigirá criterios de responsabilidad a sus empresas proveedoras, y eso repercutirá de forma beneficiosa en ambas, por cuanto se mejorará su prestigio de cara a la sociedad.

CON RESPECTO A LOS COMPETIDORES Y COMPETIDORAS:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Crear asociaciones que fomenten la RSE en PYMES.	<p>Para que la asociación sea eficaz debe basarse en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El compromiso por parte de los asociados de llevar una gestión socialmente responsable en todos sus ámbitos, total, porque las acciones de un asociado afectan a toda la asociación en su conjunto. - Determinar un nombre y un logo para la asociación, dotarla de una "imagen corporativa" ilustrada en la publicidad, en el local, la documentación ...y que pueda ser utilizable por los socios de pleno derecho de la asociación (sello de calidad) - Establecer una serie de requisitos ineludibles que deben cumplir cada PYME para entrar a formar parte de la asociación y las normas que debe cumplir durante su pertenencia, con las posibles sanciones que acarrea su cumplimiento. - La asociación debe crear un Código de Conducta con carácter vinculante y que sea aplicable tanto a la propia asociación como a sus asociados independientemente de que los propios socios tengan su código de conducta adaptado a sus características e idiosincrasia. - Llevar una política de acción conjunta en temas de RSE; si la asociación firma un acuerdo o se compromete con una iniciativa todos sus socios asumen el acuerdo y se comprometen, si la asociación realiza el Triple Balance, todos sus socios lo realizan ... Esto no quiere decir que uno de sus asociados, no pueda acometer proyectos individuales de RSE, pero estos no serán asumidos por la asociación, ni formarán parte de las señas de identidad de la misma hasta que el conjunto de los asociados no los asuman también. - Que se publicite la asociación como un conjunto de empresas implicadas en la RSE, independientemente de su actividad, sector o tamaño y cuya característica más notable sea que asuma el compromiso con la sociedad y su responsabilidad como miembro de ella. Es decir, se publicita la RSE y sus repercusiones en la sociedad, poniendo de ejemplo a las empresas pertenecientes a la asociación. - Ser una institución abierta, siempre que se cumplan con los requisitos de acceso y democrática, donde el voto de cada PYME tenga el mismo valor sin tener en cuenta otro criterio y en justa correspondencia y donde las aportaciones económicas para los proyectos que afecten al conjunto de los asociados sean idénticas. - Deberá constituirse una Asamblea General donde estén representadas todas las PYMES.

QUÉ HACER	CÓMO
Compartir con otras empresas/asociaciones las buenas prácticas.	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en jornadas que promuevan la RSE en la región/nación/entre regiones de la UE. - Lidera esta promoción en la asociación sectorial o en las administraciones competentes de tu región... puede mejorar tu reputación y la confianza de tus clientes.

QUÉ HACER	CÓMO
Establecer convenios de colaboración para proyectos de innovación.	<ul style="list-style-type: none"> - Lleva a cabo con otras empresas del sector acuerdos comerciales de inversión conjunta a largo plazo (JOINT-Ventures). Pueden ser regionales o en otros países de la UE para la creación de sinergias y la optimización de recursos en proyectos de innovación. - Estas colaboraciones y alianzas con competidores, permitirán reducir costes, rebajar precios y ofrecer nuevos productos y servicios imposibles de producir en solitario, al tiempo que promoverá el desarrollo regional y/o interregional.

Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Un trabajo en esta línea conllevará la concienciación, sensibilidad y apuesta duradera.

Además, posibilita el realizar acciones de formación conjunta, aumentando la calidad y la variedad de las mismas y ahorrando costes. Se puede crear, incluso una base de datos de recursos y empleados-capacitación, para ante cualquier contingencia poder dar una respuesta factible.

Posibilita el asesoramiento externo de manera conjunta, beneficiándose de unas mejores tarifas.

Al emprender “Joint Ventures” para proyectos hará que todos se beneficien de las sinergias conjuntas y de las eficiencias derivadas de ellas: compartir ideas y propuestas, ahorro de costes y acceso a una información de mayor calidad.

CON RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Conocer y cumplir las normas/leyes medioambientales aplicables.	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar y contactar con los organismos competentes en cada nivel administrativo, ya que en España la competencia medioambiental está transferida a las CCAA. - Consulta a las entidades y asociaciones ecologistas de la región o a cualquiera de mayor ámbito.

QUÉ HACER	CÓMO
Gestionar el consumo de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar tu consumo de agua, electricidad, gas, materiales no reciclables, materiales reciclables... - Márcarse objetivos de mejora y evaluar su consecución.

QUÉ HACER	CÓMO
Minimizar los residuos y emisiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Reducir las emisiones y residuos, gestionando las fuentes y seleccionando los recursos. - Apostar por el reciclado de los residuos y de los productos fabricados.

QUÉ HACER	CÓMO
Reconvertir la “amenaza medioambiental” en oportunidad competitiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Apuesta por la ecoeficiencia, el ecodiseño de los procesos productivos/productos/servicios. - Implanta sistemas de gestión medioambiental como ISO 14001 (Mundial) y EMAS (Europeo) - Comprometer a socios comerciales y proveedores con la “Causa Medioambiental”

Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Abre nuevos campos de mercado en los que expandirse, innovando y apostando por el desarrollo social, económico y sostenible.
- Para los consumidores y clientes cobra cada vez más importancia los procesos productivos y de servicios que lleven a cabo iniciativas para contrarrestar el impacto medioambiental. Así se favorecerá mejoras a medio plazo en lo que a costes se refiere, mejorando la reputación y la sensibilización de las empresas.
- El cumplimiento de la normativa europea e internacional respecto a la calidad y protección del medio ambiente puede repercutir en las relaciones entre empresas y entes públicos, así como en superación de los problemas ecológicos.
- Estas acciones conllevan un reconocimiento social, que mejorará la motivación del personal y las garantías y la calidad de los productos o servicios de cara al exterior.

CON RESPECTO AL GOBIERNO CORPORATIVO:

Se propone:

QUÉ HACER	CÓMO
Impulsar Códigos Éticos en la Gestión	Redactar un Código deontológico desde la asociación sectorial que promueva y garantice el "buen" Gobierno Corporativo.

QUÉ HACER	CÓMO
Suministrar información transparente	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando los propietarios/inversores lo soliciten, o de manera periódica, suministrar información veraz y contrastada referida a los aspectos de la gestión económico-financiera y/o al ámbito de la RSE - Aprovechar las herramientas de gran divulgación y bajo coste como las webs o el correo electrónico. - Realizar informes de triple balance o memorias de sostenibilidad.

QUÉ HACER	CÓMO
Comprometerse expresamente en materia de RSE	Mediante la redacción de la misión/visión empresarial, donde aparezca el compromiso expreso de la "Dirección" en cuanto a la aplicación de las políticas de RSE en todos los ámbitos de la empresa. La transparencia en la comunicación y la información es fundamental para garantizar el cumplimiento de normas o estándares nacionales e internacionales.

Guía de RSC para PYMES. Fundación el Monte y Observatorio RSE

BENEFICIOS QUE REPORTA

- Permite tener una Buena Gestión.
- Se mejora el tejido productivo de la región y la inversión en la misma, mejorando el impacto de la actividad empresarial y la situación económica de la empresa, repercutiendo en beneficios para las personas trabajadoras y por ende, a los consumidores, clientes, etc
- Al establecer Códigos de Conducta o de Buen Gobierno e Informes de Triple Balance, ayudará a clarificar la política de la empresa y a implicar a las personas trabajadoras y las personas o empresas colaboradoras en el proyecto.

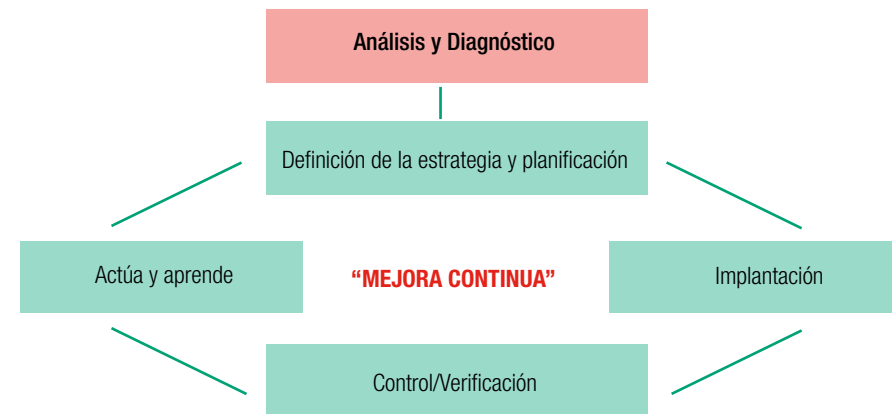
EL PLAN ESTRATÉGICO



EL PLAN ESTRATÉGICO

Siguiendo las consideraciones entre otros de la guía de RSC del Observatorio El Monte.

El esquema que mejor puede definir la actuación de la empresa en materia de Responsabilidad Social es el denominado **“Mejora Continua”**, cuyo esquema es el siguiente:



Entendemos que este esquema es adecuado porque se trata de un modelo cíclico que permite un continuo estudio, valoración y evolución de las circunstancias propias que vive la empresa a lo largo de su “vida” en torno a la RSE.

Guía de RSE para PYMES Fundación el monte y Observatorio RSE

ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:

En esta fase se pretende sensibilizar a la empresa sobre los diferentes aspectos a gestionar; determinar el alcance/dimensión de su sistema de gestión y establecer los recursos que se verán implicados.

Igualmente es importante determinar las persona u organizaciones con las que se “dialoga” a diario para la buena marcha del proyecto empresarial, de tal modo, que se conozcan sus necesidades para realizar el planeamiento posterior.

Herramientas a utilizar para el análisis:

- Matrices de Grupos de Interés, Cadena de Valor, Cesta de Productos.
- Mapa de relaciones de Grupos de Interés, Cadena de Valor, Cesta de Productos.
- Entrevistas personales, encuestas... con Grupos de Interés, Cadena de Valor.
- Matriz de importancia/influencia Grupos de Interés, Cadena de Valor, Cesta de Productos.

Herramientas a utilizar para el diagnóstico:

- DAFO: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.
- Análisis de riesgos
- Cuestionarios de autoevaluación

DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN:

Realizado el diagnóstico, la empresa estará preparada para priorizar en los en los aspectos a trabajar. Ahora toca determinar el Plan de Acción Estratégico en materia de RSE, para ello la secuencia lógica es:

Subfase	Acciones
Identificación de los Objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer los objetivos. - Determinar el plazo de consecución de los mismos. - Identificar indicadores que permitan realizar el seguimiento y gestión de la evolución de los mismos.
Modificar o establecer la política y principios de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección de la empresa debe manifestar expresamente su compromiso de satisfacción de los requisitos de RSE y de integrar en las decisiones empresariales de manera transversal estos aspectos. Deberá formular visión, valores, etc - Seleccionar y designar a una persona trabajadora o área que lidere la implantación de la RSE. - Comunicar lo hecho a las personas trabajadoras, proveedores, socios, etc

Establecer los recursos asociados.	- La Dirección y el responsable, determinarán los recursos de todo tipo.
Aprobar el Plan de Acción	- El responsable realizará un Plan de Acción en el que se recojan las acciones/decisiones que deberá ser aprobado por la Dirección.
Comunicar el Plan de Acción	<ul style="list-style-type: none"> - La Dirección comunicará el Plan de Acción. - Los responsables de cada área o departamento indicarán a los trabajadores y trabajadoras las acciones que deban realizar.

IMPLANTACIÓN:

Este será el momento de adaptar el procedimiento a la organización de la empresa si es que en ella existe ya un sistema de gestión; en el caso de que no exista, será necesario establecer un protocolo interno de funcionamiento para desplegar el plan de acción de forma exitosa.

Se establecerán igualmente procesos de información, participación y consulta recíproca con los grupos de interés, por lo que la comunicación interna y externa deberá ser reforzada y adecuada.

En este punto la organización deberá plantearse si las capacidades y la formación de los trabajadores y trabajadoras implicados es la que se precisa, por lo que se tendrá que establecer un Comité de Gestión que permeabilizará los aspectos de la RSE y supervisará la implementación de los objetivos. Dicho Comité estará compuesto por la dirección y la persona responsable de la RSE, siendo este último el portavoz del grupo.

EVALUACIÓN Y CONTROL:

El Comité de Gestión pasará a evaluar el cumplimiento del Plan en cada área o departamento para:

Calcular los indicadores de cumplimiento de objetivos.

Establecer y analizar las razones de las desviaciones de los objetivos.

Determinar propuestas de mejora, corrección, y conclusiones.

Con todo ello, la persona responsable de la RSE, presentará un Informe de Resultados a la Dirección.

A partir de aquí, la empresa puede plantearse el realizar una comunicación externa de los resultados en su Informe Anual o a través de una Memoria de Sostenibilidad.

En este caso, puede hacerlo a través de uno de los modelos propuestos para PYMEs como son GRI, XERTATU y SMEKey. Nosotros vamos a analizar el GRI.

ACTUAR Y APRENDER:

Con el Informe de Resultados, la empresa podrá realizar un seguimiento, y tomar las decisiones estratégicas de mejora de la gestión de la RSE que crea convenientes, siendo utilizados estos para redefinir el Plan de Acción, cumpliendo así con el esquema de Mejora Continua.

A través de comunicación interna, la dirección trasladará los resultados a los responsables de área o departamento quienes a su vez lo comunicarán a la plantilla.

Finalmente se diseñará y aprobará el nuevo Plan de Acción, que será comunicado al resto de la empresa.

EJEMPLO DE MÉTODO A SEGUIR: EL GRI. Pasos:

Paso 1:

- Formar un equipo de elaboración de la Memoria de sostenibilidad
- Determinar los recursos disponibles y los que serían necesarios para llevarla a cabo
- Establecer un calendario de actividades

Paso 2:

- Describir la visión de la empresa, sus actividades y sus objetivos.
- Determinar los grupos de interés de la empresa y sus principales preocupaciones.
- Comprobar la viabilidad de informar sobre estas preocupaciones.
- Establecer el ámbito y los límites de la Memoria.

Paso 3:

- Identificar los indicadores de la lista de GRI
- Recoger información para medir el desempeño de la empresa
- Elaborar indicadores propios
- Establecer objetivos para el próximo año

Paso 4:

- Comprobar la calidad de los datos
- Seleccionar los métodos de comunicación que mejor se adapten a la empresa
- Redactar y divulgar la memoria

Paso 5:

- Recoger comentarios para seguir mejorando
- Planificar los siguientes pasos
- Obtener el reconocimiento de la Memoria Código de Gobierno para la empresa sostenible. Guía para su implantación.

Guía para la implantación de la responsabilidad corporativa en la PYME del Club de Excelencia en sostenibilidad.

Sigue un modelo bastante similar al anterior. Destacaríamos:

- Incorpora como primer paso un autodiagnóstico que incluya indicaciones relativas a la identificación de posibles factores de presión contrarios a la RSE (falta de liquidez, falta de respeto a las normas laborales, clima laboral, competencia desleal, etc.); análisis de la capacidad (recursos) necesaria para abordar la RSE así como una evaluación del estado actual de la RSE en las diferentes áreas propuestas, que en esta guía son ética empresarial (cumplimiento de la norma en diferentes ámbitos), área social (trabajadores, comunidad, consumidores), área medioambiental y área económico financiera (impacto económico de la empresa en los diferentes grupos de interés).

La guía incluye recomendaciones para plasmar este autodiagnóstico en un informe concreto así como un completo cuestionario para no dejar nada fuera de este análisis inicial.

- La creación de un programa de RSE y su seguimiento y mejora responde, en líneas generales, al esquema ya mencionado: fijación de objetivos (incluyendo metodología para jerarquizar y discriminar entre los posibles), plazos, recursos, responsables, indicadores de seguimiento, comparación con objetivos, mejora futura, etc.
- La guía ha de dedicar un importante esfuerzo a la preparación de los informes de RSE.

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LA RSE EN LAS EMPRESAS



HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS Y GESTIÓN DE LA RSE EN LAS EMPRESAS

Las acciones de rechazo hacia la contaminación, el uso de materiales dañinos o las condiciones laborales de algunas personas trabajadoras han hecho que las empresas hayan aumentado su legislación interna para implementar parámetros de calidad. A esto hay que añadir los requerimientos exógenos por parte de gobiernos o empresas a sus proveedores en el cumplimiento de ciertos parámetros éticos, así como las exigencias de los clientes. Todo ello ayuda al fortalecimiento de la RSE.

Las normas ISO, EFQM, AA 1000, SA 8000, los GRI y SI 10000 entre otras, han facilitado el camino para exigir a empresas y productos unas mínimas condiciones de elaboración, procedencia y estado. Estas herramientas miden de forma interna y externa la responsabilidad social en las empresas.

En este punto, queremos destacar las herramientas más reconocidas y difundidas a nivel internacional:

Las Series ISO

En los 90, en consideración a la problemática ambiental, muchos países comienzan a implementar sus propias normas ambientales, aunque estas de por sí variaban de un país a otro. Por ello, se hacía necesario tener un indicador universal y homogeneizador que evaluara los esfuerzos de una organización por alcanzar una protección ambiental confiable y adecuada, de ahí surgen las Series ISO que si bien son voluntarias, ofrecen una gran cantidad de ventajas a las empresas que las implantan.

Las **normas ISO 9000** son normas de “**calidad**” y “**gestión continua de calidad**”, establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización que se pueden aplicar en cualquier tipo de organización o actividad sistemática, que esté orientada a la producción de bienes o servicios. Se componen de estándares y guías relacionados con sistemas de gestión y de herramientas específicas como los métodos de auditoría (el proceso de verificar que los sistemas de gestión cumplen con el estándar).

Su implantación en estas organizaciones, supone un duro trabajo, pero ofrecen los siguientes beneficios:

- Mejorar la satisfacción del cliente

- Mejorar continuamente los procesos relacionados con la Calidad.
- Reducción de rechazos e incidencias en la producción o prestación del servicio
- Aumento de la productividad

Para verificar que se cumple con los requisitos de la norma, existen entidades de certificación que dan sus propios certificados y permiten el sello. Estas entidades están acreditadas por organismos nacionales.

Para la implantación, es muy conveniente que apoye a la organización una empresa de consultoría, que tenga buenas referencias, y el firme compromiso de la Dirección de que quiere implantar el Sistema, ya que es necesario dedicar tiempo del personal de la empresa para implantar el Sistema de gestión de la calidad.

Estas herramientas han sido diseñadas para aplicarse en sectores productivos o de servicios. No obstante, muchos países han creado y seguido sus propios estándares equivalentes a la ISO 9000, si bien, estas son las que mayor reconocimiento tienen.

Se basan en **cuatro sistemas**:

- ISO 9000: sistemas del manejo de calidad (concepto y vocabulario)
- ISO 9001: sistemas del manejo de calidad (requisitos)
- ISO 9004: sistemas del manejo de calidad (líneas maestras)
- ISO 10011: líneas maestras para auditar sistemas de calidad.

Una organización que cumple con la ISO 9001:2000 sólo cumple con los requisitos básicos en cuanto a normas de "calidad". Si quiere ir más allá y lograr la excelencia, debería cumplir requisitos adicionales. Estos requisitos se recogen en la ISO 9004:2000.

Otros importantes son las normas ISO 14000 que no fijan metas ambientales para la prevención de la contaminación, ni tampoco se involucran en el desempeño ambiental a nivel mundial, sino que, establecen herramientas y sistemas enfocadas a los procesos de producción al interior de una empresa u organización, y de los efectos o externalidades que de estos deriven al medio ambiente. Esta norma busca que cualquier empresa, de cualquier índole, pueda llevar a cabo sus actividades tomando una postura amigable con el medio ambiente.

El documento ISO 14001 llamado "Sistema de Administración Ambiental – especificación" con Guía para su uso es el de mayor importancia en la serie ISO 14000, dado que esta norma establece los elementos del Sistema de Gestión Ambiental exigido para que las organizaciones cumplan a fin de lograr su registro o certificación después de pasar una auditoría de un tercero independiente debidamente registrado.

En otras palabras, si una organización desea certificar o registrarse bajo la norma ISO 14000, es indispensable que de cumplimiento a lo estipulado en ISO 14001.

Para ello debemos tener en cuenta que el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) forma parte de la Administración General de una empresa, en este sentido, el SGA debe incluir: Planificación, Responsabilidades, Procedimientos, Procesos y Recursos que le permitan desarrollarse, alcanzar, revisar y poner en práctica la Política Ambiental.

En definitiva, esto se refiere a la creación de un departamento que funcione como cualquier otro de la organización. Ahora bien, como todo departamento, requiere de sistemas de control que le permitan su permanencia en el tiempo. Los elementos del Sistema de Control los describe la norma como:

1. Compromiso de la Dirección y la Política Ambiental.
2. Metas y Objetivos Ambientales.
3. Programa de Control Ambiental, integrado por procesos, prácticas, procedimientos y líneas de responsabilidad.
4. Auditoría y Acción correctiva, cuya función radica en la entrega de información periódica que permite la realización de revisiones administrativas y asegurar que el SGA funciona correctamente.
5. Revisión Administrativa, que es la función ejecutada por la gerencia con el objeto de determinar la efectividad del SGA.
6. Mejoría Constante, esta etapa permite asegurar que la organización cumple sus obligaciones ambientales y protege el medio ambiente.

Por lo tanto, podemos concluir que las ISO 14001 tienen aplicación en cualquier tipo de organización, independiente de su tamaño, rubro y ubicación geográfica.

OHSAS 18001 (Actual OHSAS 18001:2007)

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, se desarrolló como respuesta a la demanda de las industrias que solicitaban una norma frente a la que las compañías pudieran certificarse.

Esta es una herramienta que ayuda a las empresas a identificar, priorizar y gestionar la salud y los riesgos laborales como parte de sus prácticas normales de negocio. La **OHSAS 18001** requiere que las empresas se comprometan a eliminar o minimizar riesgos para los empleados y a otras partes interesadas que pudieran estar expuestas a peligros asociados con sus actividades, así como a mejorarla de forma continuada como parte del ciclo de gestión normal. La norma se basa en el conocido ciclo de sistemas de gestión de planificar-desarrollar-comprobar-actuar (PDCA) y utiliza un lenguaje y una terminología familiar propia de los sistemas de gestión.

La novedad que aparece con la OHSAS 18001:2007 es principalmente el mayor énfasis sobre la salud, y que ahora se denomina a sí misma Norma, como consecuencia de la creciente aceptación de OHSAS 18001 por los organismos de normalización de muchos países.

AA 1000

Se trata de un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial.

Es una norma de procedimiento que especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, pero no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos. Es una rendición de cuentas transparente ante los stakeholders (afectados o interesados, entre ellos los trabajadores y trabajadoras y su reputación) con relación a las empresas.

El sistema incluye métodos que describen los procesos y las interacciones entre la planificación, contabilidad, auditoría y difusión; incluye también el compromiso del afectado o interesado y la coherencia organizacional

SA8000

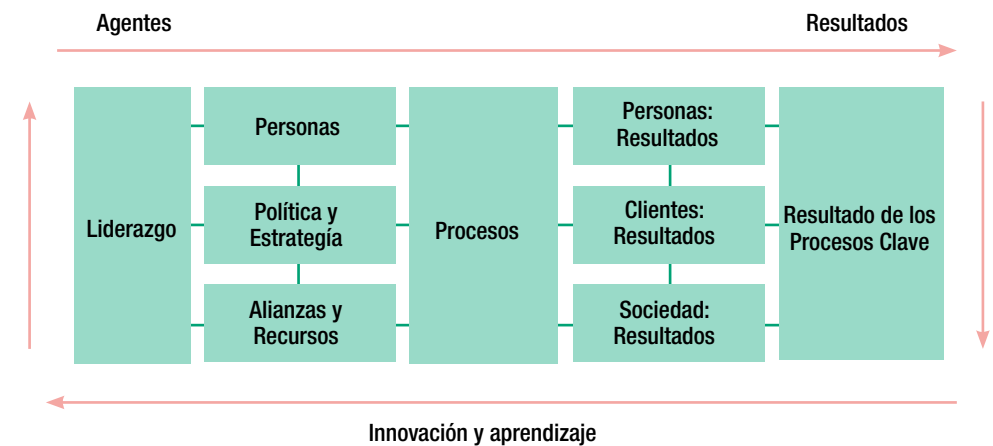
Se enfoca hacia la revisión y la certificación del cumplimiento de la responsabilidad corporativa. Su razón de ser es la creencia de que los lugares de trabajo deben ser manejados de manera que no afecten a los derechos humanos básicos y que la Dirección de la empresa es responsable de garantizarlos.

Este estándar está basado en varias normas sobre derechos humanos que incluyen la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas. La SA8000 proporciona normas fácilmente medibles y comprobables para certificar el funcionamiento de empresas en nueve áreas esenciales:

- Trabajo Infantil.
- Trabajo Forzado.
- Salud y Seguridad.
- Libertad de Asociación.
- Discriminación.
- Prácticas Disciplinarias.
- Horas de Trabajo.
- Remuneración.
- Dirección.

Modelo de Excelencia de la EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad)

Se trata de un modelo no preceptivo de aplicación continua en el que cada uno de sus 9 elementos (criterios) se desglosan en un cierto número de subcriterios, pudiendo utilizarse de forma independiente o conjunta. Estos subcriterios se evalúan y ponderan para determinar el progreso de la organización hacia la excelencia.



El modelo de la EFQM es una herramienta para la gestión de la calidad que posibilita orientar la organización hacia el cliente, siendo uno de sus frutos la sensibilización del equipo directivo y del staff en aras de la mejora de sus productos y/o servicios.

La base del modelo es la autoevaluación, entendida como un examen global y sistemático de las actividades y resultados de una organización que se compara con un modelo de excelencia empresarial (normalmente una organización puntera). Aunque la autoevaluación suele ser aplicada al conjunto de la organización, también puede evaluarse un departamento, unidad o servicio de forma aislada.

La autoevaluación permite a las organizaciones identificar claramente sus puntos fuertes y sus áreas de mejora y, a su equipo directivo, reconocer las carencias más significativas, de tal modo que estén capacitados para sugerir planes de acción con los que fortalecerse. De modo que esto permite su aplicabilidad en organizaciones grandes y pequeñas, públicas o privadas.

Cinco de los nueve criterios son "proactivos" y cuatro son "de resultados". Los criterios 'proactivos' cubren lo que la organización alcanza. Los 'de resultados' son causados por 'la actividad', y ellos ayudan

a mejorar el producto. El modelo reconoce que hay muchas aproximaciones para alcanzar la excelencia sustentable en todos los aspectos del funcionamiento de una organización, está basado en la premisa: resultados excelentes en lo que concierne al funcionamiento, los clientes, la gente y la sociedad pueden ser alcanzados logrando el liderazgo en cuanto a políticas y estrategias implementadas a través de grupos de gente, recursos y procesos.

Global Reporting Initiative (GRI).

Es el modelo de elaboración de memorias de sostenibilidad o de RSE más extendido y consensuado. El movimiento sindical ha participado desde el principio en su configuración.

Se trata de una iniciativa internacional a largo plazo, promovida por un conjunto diverso de partes interesadas cuya misión es desarrollar y diseminar a nivel global las guías necesarias para aquellas organizaciones que, de manera voluntaria, quieren emitir informes sobre la sostenibilidad de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de sus actividades, productos y servicios

Nace con el objetivo de desarrollar y promocionar un marco general y común para elaborar dichas memorias de sostenibilidad; mantener y mejorar la **Guía GRI** a través de un proceso continuo de consulta entre los stakeholders (los involucrados o interesados (stakeholders en inglés) son todas aquellas personas u organizaciones que afectan o son afectadas por el proyecto, ya sea de forma positiva o negativa); elevar el informe de sostenibilidad a un nivel equivalente al del informe financiero; y diseñar, difundir y promocionar prácticas de información estandarizadas consiguiendo los más elevados niveles de consistencia y rigor.

La Guía pretende ser aplicable a organizaciones de todo tipo, tamaño y situación. Se basa en la utilización de indicadores de sostenibilidad que ayudan a la empresa a evaluar su comportamiento, identificar mejoras y poder contar con datos esenciales para la confección de informes enfocados a la comunicación externa e interna.

Recoge las actividades en la **“triple botton line”** (triple línea básica): económica, social y medioambiental.

La Memoria de Sostenibilidad GRI presenta la información corporativa pensando en su lectura por parte de diversos colectivos: accionistas, empleados, otras organizaciones, administración, sector no lucrativo, público en general, etc. Éste es el estándar o guía escogido por la mayor parte de las empresas españolas (casi todas grandes empresas) que publican informes de sostenibilidad.

La G3 está explícitamente dirigida a cualquier tipo de empresa de cualquier tamaño aunque es utilizado principalmente por grandes empresas financieras. Principalmente por ser el estándar certificable de información sobre sostenibilidad más conocido y respetado a nivel internacional.

Aunque no resulta especialmente complejo si es cierto que tiene una mayor complicación conceptual, sobre todo en su primera parte que quizás requiera de un conocimiento sobre técnicas de reporte. Los indicadores de desempeño por su parte pueden resultar muy útiles para cualquier organización independientemente de que siga o no este estándar.

Los informes elaborados en base al GRI sostienen 4 principios para determinar los asuntos e Indicadores sobre los que la organización debería informar:

- 1. Materialidad:** La información contenida en la memoria deberá cubrir aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- 2. Participación de los grupos de interés:** La organización debe identificar a sus grupos de interés y describir en la memoria cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses razonables (con el que ha de estar sin duda los trabajadores y trabajadoras y sus representantes).
- 3. Contexto de sostenibilidad:** Se consulta sobre la forma en la que contribuye la organización, o pretende contribuir en el futuro, a la mejora o al deterioro de las tendencias, avances y condiciones económicas, ambientales y sociales a nivel local, regional o global. La mera información sobre las tendencias del desempeño individual (o sobre la eficiencia de la organización) no dará respuesta a esta pregunta.
- 4. Exhaustividad:** La cobertura de los Indicadores y la definición de la cobertura de la memoria deben ser suficientes para reflejar los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y para permitir que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización informante durante el periodo que cubre la memoria.

Balance Social Anual

Es una herramienta de evaluación, gestión y planificación estratégica que ayuda a las empresas a identificar oportunidades para mejorar en resultados sociales, ambientales y financieros.

Códigos de Conducta

Son guías de comportamiento que establecen las pautas a seguir por los integrantes de las organizaciones en distintas situaciones, y ayudan a generar una mayor coherencia entre la misión, los valores y los principios con las prácticas concretas.

La Declaración Tripartita de Principios de la Organización del Trabajo

Es una norma aceptada internacionalmente que se refiere a las actividades que desarrollan las empresas multinacionales en lo referido al empleo, la capacitación, las condiciones de trabajo y vida, y las relaciones industriales y seguridad y salud.

Comercio Justo

Es un movimiento internacional que aspira a lograr que los productores de los países en desarrollo consigan un trato justo en sus relaciones comerciales y en toda la cadena de producción, y contratos a largo plazo que otorguen una verdadera seguridad.

Consejo de Administración de Bosques (FSC)

El Forest Stewardship Council es una entidad dedicada a la certificación forestal. El incentivo es que el cumplimiento de las normas de certificación propuestas permite la identificación de los productos con el logo FSC, que garantiza que los productos han tenido un origen y proceso ambientalmente responsable, lo que les agrega un valor especial.

Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Se refiere a las normativas elaboradas por la OIT. Las normas que elabora este organismo versan sobre temas como el derecho y libertad de asociación, la negociación colectiva, abolición del trabajo forzado, igualdad de trato y oportunidad. Normas mínimas a cumplir.

Iniciativa de Legislación para el Derecho Internacional de Saber

Depende de un grupo de organizaciones que se han organizado para crear una normativa internacional que obligue a las empresas norteamericanas que operan fuera de EEUU a rendir cuentas sobre sus prácticas relativas a normas laborales y ambientales, derechos humanos, seguridad, etc de esta manera se reivindica el Derecho a Saber de las comunidades involucradas en sus áreas de operaciones en el extranjero.

El Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas

El documento de Naciones Unidas contiene una serie de principios relativos a la RSE a los cuales las empresas se adhieren de manera voluntaria, expresando el compromiso de realizar lo necesario para su cumplimiento. Si bien no existen mecanismos de penalización por incumplimiento, el hecho de que el compromiso se exprese formal y públicamente busca favorecer el respeto efectivo de los puntos del Pacto.

Inversión Socialmente Responsable (SRI)

Esta iniciativa busca difundir prácticas de inversión socialmente responsable, que no solo consideren el aspecto financiero sino también el social y ambiental. La inversión es vista como un instrumento que además de contribuir a mejorar los aspectos comerciales de una empresa sirve para promover el desarrollo de las comunidades donde tienen lugar.

Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Son recomendaciones aceptadas por los gobiernos de distintos países y dirigidas a las empresas multinacionales para que cumplan determinados principios en materia laboral, de medio ambiente, derechos humanos, impuestos y coimas. Aunque una empresa no adhiera a las mismas o éstas no hayan sido reconocidas por el gobierno de un país, cualquier particular puede demandar a una empresa que viola sus enunciados.

Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS)

Establece un sistema de gestión medioambiental, aunque de aplicación voluntaria, aquellas compañías que busquen acreditarse mediante el mismo están obligadas a emitir informes públicos medioambientales que deben ser verificados de forma independiente.

La Norma ISO 26000

Se encuentra en desarrollo. Su publicación está prevista para el primer trimestre de 2009. Enfocada en la RSE, tomará la forma de Guía de Estandarización y establecerá una pauta común de conceptos, definiciones y métodos de evaluación. En su elaboración están participando diversos grupos de interés, ONG, industrias, empresas, sindicatos, consumidores, etc.

España participa a través AENOR. La Organización Internacional de Estandarización (ISO) lleva años desarrollando el futuro estándar. La norma, que tendrá una aplicación voluntaria, estará destinada a ser

empleada por organizaciones de todo tipo, tanto del sector público como el privado, de países desarrollados o en vías de desarrollo. No será certificable al no incluir requisitos.

Ecoetiqueta europea Consumo sostenible e información al consumidor

Se estableció en 1992 para promocionar los productos con menor impacto medioambiental. Permite a los fabricantes incorporar el logotipo de la Ecoetiqueta tanto en el producto como en la publicidad del mismo.

Para ser beneficiarios del etiquetado ecológico de la UE los productos han de cumplir determinados criterios que tienen en cuenta todos los aspectos del ciclo de vida íntegro del producto, desde su producción y utilización, hasta su eliminación final.

LA EXCELENCIA



LA EXCELENCIA

Consideramos que la **excelencia empresarial en RSE** no es un concepto uniforme como no lo son las empresas que la ponen en práctica, tal y como hemos podido comprobar al estudiar la realidad de la RSE, en este sentido no debemos, olvidar a la hora de evaluar prácticas excelentes, la diferencia entre grandes y pequeñas empresas.

Habida cuenta de que no existe un único estándar de excelencia generalmente aceptado, para presentar empresas de prácticas excelentes hemos acudido a diferentes fuentes. En cualquier caso la práctica de la RSE es muy extensa, ya que la propia naturaleza de la RSE esta puede ser puesta en práctica de diversas formas.

Por ejemplo, el entorno de cada empresa y su propia naturaleza determinan la manera en la que se concretan las prácticas posibles, aunque evidentemente existen una serie de actuaciones y actitudes “*básicas*” en este sentido.

Por otra parte junto a las actuaciones excelentes debemos considerar, como más importante en nuestra opinión, la gestión excelente de la RSE.

También podemos considerar que el cumplimiento de los diferentes estándares relacionados (ISO, SA8000...) suponen indicios claros de excelencia, en el aspecto informativo, el seguimiento de modelos de reconocido prestigio como los propuestos por el GRI, sobre todo sometidos a certificación externa, también son indicios.

La excelencia en las PYMES

Según el **documento de la Comisión Europea “Recopilación de casos de buenas prácticas entre PYMES de Europa”**. Se considera como argumentos de selección de las mejores prácticas de la PYMES los encuadrados en las diferentes:

-Argumentos empresariales. La práctica de la RSE debe evidenciar una clara relación entre las ventajas para la empresa y las ventajas para la sociedad. Este fue el criterio más importante para los autores. Aunque se reconoce que la mayoría de las veces las ventajas son principalmente de naturaleza intangible y por lo tanto difíciles de cuantificar, se considera que para que la práctica responsable se pueda mantener a lo largo del tiempo tiene que proporcionar elementos de sostenibilidad económica que permita que la empresa sobreviva y prospere. Del mismo modo es preciso que genere auténticas

ventajas cuantificables para la sociedad - el personal, la comunidad local, el medio ambiente- que demuestren que no se trata solamente de un instrumento de marketing.

-Enfoque estratégico. La práctica se debe poder integrar dentro de una estrategia empresarial más amplia y no limitarse a actuaciones aisladas. El enfoque estratégico de la RSE demuestra su imbricación con el resto de actividades empresariales y su vocación de permanencia en el tiempo.

-Comunicación. Las prácticas en RSE se deben comunicar a través de canales formales o informales con el fin de informar a las partes interesadas. Los autores son conscientes de que las ventajas obtenidas por las PYMES gracias a la comunicación son menores que las que obtienen las grandes empresas, más expuestas al escrutinio de los diferentes agentes y dependientes de su reputación como factor competitivo, y que es discutible que unos informes periódicos de una PYME, que a menudo sólo opera a escala local puedan obtener un número de lectores suficiente para justificar la inversión de tiempo y recursos que requiere este tipo de información. Por estos motivos se consideran otras alternativas, que otras formas de comunicación, como las etiquetas de los productos o canales más informales, pueden ser más adecuadas para las necesidades tanto de las PYME como de las partes interesadas en sus actividades.

-Proceso dinámico. La actividad debía formar parte de un proceso dinámico de mejora continua en el contexto de una práctica de RSE consolidada. Es poco realista esperar que las PYMES puedan emprender todo el programa de responsabilidad empresarial de golpe y a menudo un tema, una actuación concreta, sirve de punto de acceso a partir del cual se puede desarrollar un compromiso más amplio o más profundo en el futuro.

El informe incluye una tabla con ejemplos concretos de buenas prácticas. **Informes analizados:**

Objeto de estudio	Objetivos	Fecha	Nombre	Autores	Dirección Web
Empresas y consumidores	Actitud de empresas y consumidores	2006	Evolución de la responsabilidad social de las empresas en España	Forética	http://www.foretica.es
Empresas del IBEX 35	Información presentada	2004	La responsabilidad social corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35	Observatorio de RSE	http://www.observatorioRSE.org
Fondos de Inversión e inversores	Evolución y rentabilidad de la Inversión socialmente responsable	2006	Observatorio de la inversión socialmente responsable	Observatorio de la inversión socialmente responsable de ESADE	http://www.esade.es
Consumidores	Valoración y opinión	2006	La opinión y valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España	Confederación de consumidores y usuarios (CECU)	http://www.cecua.es
Grandes empresas y Cajas de Ahorros	Prácticas informativas	2004	La responsabilidad y la acción social en el Informe 2004 de grandes empresas y cajas de ahorro	La Fundación empresa y sociedad	http://www.empre-saysociedad.org/feys/es
Empresas y administración	Evolución y análisis de la RSE, actuación de administración pública y empresas	2006	Anuario 2006 sobre responsabilidad social empresarial en España	Fundación ecología, desarrollo y fundación alternativas	http://www.ecodes.org
Grandes Empresas	Postura ante la RSE de las empresas	2003	Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España	PricewaterhouseCoopers	http://www.pwc.com
Empresas	Postura ante la sostenibilidad	2006	Informe sobre la gestión de la sostenibilidad en la empresa española	Fundación Entorno	http://www.fundacionentorno.org/

Como ejemplo de PYME una empresa española aparece reseñada en el informe, esta es Harineras Villamayor, una empresa aragonesa creada en 1934 y que cuenta con 66 empleados.

Esta PYME ha obtenido también el Premio a la responsabilidad social corporativa del gobierno de Aragón 2004 basado en el seguimiento de criterios de excelencia EFQM. Como ejemplos de la implantación de Harineras Villamayor podemos destacar: la obtención de la certificación medioambiental ISO 14001; el proceso de implantación de la norma SA8000; la elaboración desde 2003 de memorias de sostenibilidad anuales siguiendo el estándar GRI; su compromiso estratégico explícito con la RSE; la participación en foros, mesas redondas, asociaciones, proyectos empresariales... relacionados con la RSE; o su compromiso de destinar parte de los beneficios a programas sociales. La empresa dedica amplio espacio en su página web a aspectos relacionados con su compromiso en el área <http://www.harinerasvillamayor.com/>

La excelencia en la gran empresa

La gran empresa y por los motivos ya conocidos es la que lidera la RSE. Diferentes organismos de reconocido prestigio otorgan premios periódicos a las mejores prácticas. Un ejemplo son los "Premios empresa y sociedad", de la Fundación Empresa y Sociedad.

Estos premios se convocan atendiendo a diferentes modalidades y la evaluación de las candidaturas se realiza teniendo en cuenta diferentes aspectos en la gestión de la RSE inspirados en el Modelo de Excelencia EFQM entre los que destaca: el liderazgo del equipo directivo en el diseño, ejecución y resultados de los programas de RSE; la manera en la que se diseñan, actualizan y comunican las políticas, estrategias, objetivos y planes de los programas; como se consulta, motiva e involucra a las personas de la empresa; cómo se optimiza la gestión de los recursos de la empresa, considerando al mismo tiempo las posibilidades de colaboración con diferentes entidades del entorno; qué procesos existen para asegurar la efectividad de la gestión, comunicación y mejora continua; y cuáles son los principales resultados alcanzados en la sociedad y en la empresa.

Por ejemplo en la edición 2005/06 algunos de los premios concedidos fueron a Telefónica, Bankinter.

Como dato destacado, La Caixa, Telefónica, Caja Madrid, MRW y Grupo Vips son las entidades mejor percibidas por su acción social, según una encuesta realizada por la Fundación Empresa y Sociedad a 311 expertos, principalmente de empresas, cajas de ahorros, organizaciones sociales, universidades, escuelas de negocios, Administraciones públicas y medios de comunicación.

La excelencia en la información

La prestigiosa Asociación Española de Contabilidad y Auditoría (AECA) constituyó en una comisión de RSE con el objetivo de "Promover el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones, desde el estudio y la investigación científica" y "Crear un foro cualificado de primer nivel, en el que poder debatir sobre los temas fundamentales de la RSE, impulsando su desarrollo conceptual y su implantación generalizada en las organizaciones, con la vocación de alcanzar la categoría de referencia obligada en la materia, tanto a nivel nacional como internacional". <http://www.aeca.es/comisiones/RSE/RSE.htm>. Esta comisión concede los "Premios AECA a la mejor información de sostenibilidad" que se fallan siguiendo los criterios establecidos para los European Sustainability Reporting Awards (ESRA), premios equivalentes en el marco europeo a los cuales acceden los ganadores de las fases nacionales de 15 países, la mayoría de ellos de la Unión Europea.

Esta entidad evalúa la información puntuando tanto contenidos como los principios informativos que inspiran los mismos (relevancia, fiabilidad, claridad, comparabilidad, oportunidad, completitud, verificabilidad). Son consideraciones importantes **para evaluar la calidad:**

- La manera en la que la compañía informa sobre la integración de la sostenibilidad en la gestión diaria de la empresa, en el negocio.
- Una información enfocada que presente indicadores de cumplimiento junto con otros datos que permitan evaluar la realidad de las actuaciones evitando información de tipo generalista difícil de evaluar y contrastar.
- La información debe estar centrada en los aspectos clave del sector y en la manera como los enfrenta la empresa.
- Se debe hacer un uso honesto de Internet como medio de comunicación proporcionando una navegación mejorada, separando claramente la información sobre sostenibilidad de otro tipo de información (comercial, publicitaria...), etc.
- Es necesaria una exposición clara acerca de cuáles han sido los principios utilizados para elaborar la información y cómo se determina la manera de aplicarlos, por ejemplo como se asegura la fiabilidad y relevancia de los datos, porque se utilizan unos indicadores determinados en vez de otros, como se recopila la información, cuál es la extensión de la organización que se encuentra "dentro" del informe, etc.
- Se considera de gran valor la integración de los informes de sostenibilidad dentro o junto a los informes anuales obligatorios de información financiera, demostrando de esta manera la importancia para la empresa de la RSE.
- Es muy importante la continuidad en la información proporcionada entre ejercicios. Antes que ir seleccionando cada año las actuaciones más destacadas, se trata de ver como evoluciona año tras año el compromiso de la empresa y sus actuaciones

LA RSE, LA ACCIÓN SOCIAL Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS



LA RSE, LA ACCIÓN SOCIAL Y LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La RSE es una estrategia empresarial que afecta a los trabajadores y las trabajadoras y, por tanto, a sus relaciones laborales. Ya no sólo porque los contenidos de la RSE y sus acciones versen sobre temas laborales, sino porque para llevar la RSE hacia el resto de agentes intervinientes externos, es necesario contar con su participación como todo proceso empresarial, pues afecta entre otros estadios a los modos de producción, a la jornada y horarios, a la conciliación laboral, a la movilidad geográfica, al régimen salarial, ...

Por tanto, no es posible pensar que los trabajadores y trabajadoras puedan quedar ajenos a la RSE. Ahora tenemos que ver cuál es la participación que deben tener ellos y su representación sindical en la implantación de las prácticas socialmente responsables.

Las personas trabajadoras, según el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores, tienen la obligación de cumplir las decisiones que el empresario adopte dentro de sus facultades de dirección.

Por lo que ya hemos visto de la Responsabilidad Social, las estrategias de la misma, devienen de la decisión unilateral o no del empresario o empresaria por lo que deben ser cumplidas por quienes trabajan en la empresa.

No obstante, también debemos tener claro que desde el momento en que las acciones afecten internamente, entre otros puntos, a la prestación laboral inicialmente pactada (modificación sustancial de las condiciones de trabajo individuales o colectivas por ejemplo), la representación de los trabajadores y las trabajadoras deben ejercer sus funciones. Especial mención requieren el **artículo 64.4** del Estatuto de los Trabajadores por cuanto en él se establece la facultad del comité de emitir informe previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: planes de formación profesional de la empresa e implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo. Del mismo modo, el **artículo 64.8** del Estatuto de los Trabajadores, marca las facultades de información pasiva relativas al conocimiento trimestral de toda una serie de datos estadísticos sobre siniestralidad y medio ambiente laboral.

Todo ello es RSE y son medidas que forman parte de la estrategia global e integral dentro de la empresa por tanto, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá ser conocedora de los mismos y participar e incidir sobre ellas.

No debemos olvidar nunca que la RSE es la asunción por parte de la empresa de una serie de compromisos que van más allá del mero cumplimiento de la norma laboral establecida. Es decir, los parámetros que las normas recogen, ya sean de medio ambiente, de salud laboral, de igualdad o normas estrictamente laborales, son de obligado cumplimiento, de tal modo que las empresas no pueden decidirlos unilateralmente. **La unilateralidad se refiere al “plus”** que le añaden, al ir más allá de la propia norma (contratación estable, promoción interna, seguridad y salud, formación, igualdad, interlocución con los trabajadores y trabajadoras)

Si seguimos en esta línea lo más apropiado será fomentar la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla y su representación sindical, bien en el día a día de las relaciones laborales, bien a través de la negociación colectiva, a fin de dejar marcadas las líneas a seguir.

De este modo, evitaremos la desvirtuación del **concepto de Voluntariado y Acción Social**.

La persona voluntaria es la que de forma libre y por decisión propia lleva a cabo una serie de acciones sociales en beneficio de la comunidad, del medio ambiente, etc sin percibir retribución económica por ello.

Para que se pueda hablar de **“trabajo voluntario”** deben cumplirse tres condiciones:

- No se persigue beneficio ni gratificación alguna, son altruistas.
- Debe tener la intención de ayudar para favorecer un cambio a mejor en la sociedad o el medio ambiente.
- Tiene un objetivo justificado.

El voluntariado no debe ser utilizado como elemento de currículo para conseguir un empleo, ni tampoco para suplantar ni sustituir el trabajo que realizan quienes profesionalmente se dedican a ello y, por ende, no puede sustituir la acción social que desde una empresa lleven a cabo los trabajadores y trabajadoras de la misma entorno al cumplimiento de las estrategias de RSE atendiendo a sus obligaciones laborales.

Algunas empresas tienen la tendencia equivocada a utilizar prácticas de acción social con meros objetivos de publicidad y marketing, buscando mejorar su imagen ante los clientes y proveedores para aumentar sus ventas y beneficios. Así también podemos encontrar empresas que se aprovechan de quienes, animados por ayudar a personas que más lo necesitan o a mejorar otros aspectos tales como el medio ambiente, se ofrecen a realizar tareas en la empresa de forma voluntaria.

Uno de los aspectos que la RSE debe contemplar dentro de la propia empresa, y que repercute directamente sobre las personas trabajadoras de forma favorable es el relacionado con la calidad en el empleo,

girando entorno a otros conceptos positivos más concretos: estabilidad, subidas salariales, promoción interna, seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades... Hablamos aquí de lo que se viene a llamar Responsabilidad Social Empresarial Interna.

Es indudable que estos conceptos y su consecución están más que alejados de la utilización de las prácticas aprovechadas de ciertas empresas, prácticas que deben quedar abandonadas, debiendo acabar con ellas la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, dentro de sus competencias.

ANEXOS



ANEXOS

Informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas de 31 de Julio de 2006

CAPÍTULO III. CONCLUSIONES

Sobre la necesidad de una **política pública en materia de Responsabilidad Social de las Empresas**:

¿Qué razones han llevado al Congreso de los Diputados a la creación de una Subcomisión para promover la Responsabilidad Social de las Empresas? ¿Está justificada la iniciativa de los Gobiernos en un ámbito en el que el liderazgo reside en la propia sociedad, y más en concreto, en las propias empresas y donde la voluntariedad constituye una nota definitoria de toda esta aproximación?

De entrada, hemos de afirmar que estamos convencidos de que sí, que en esta materia es necesaria y posible la iniciativa de la política, en un sentido amplio. Una política que se fundamenta en las oportunidades que para la mejora de la sociedad supone el movimiento de la RSE, en términos de equidad y cohesión social y que en ningún caso suponga olvidar las responsabilidades de los Gobiernos frente a las necesidades de la sociedad. En este sentido, optamos por:

1. **Una política que acompañe a las empresas**, en especial a la pequeña y mediana empresa, en una **estrategia** y un recorrido que debe **hacerles más competitivas y sostenibles**, en el nuevo entorno que representa la globalización. Las grandes corporaciones y las empresas más innovadoras, con independencia de las políticas de los gobiernos, están optando por incorporar prácticas concretas en materia de RSE en sus modelos de gestión empresarial. La política debe garantizar unas reglas de juego claras y transparentes, para garantizar una competencia real y al mismo tiempo, promover un marco y un clima que hagan posible para las pequeñas y medianas empresas que lo deseen y estén en condiciones de hacerlo, incorporar la RSE en su modelo de gestión.
2. Una política orientada a **promover la modernización y adaptación de las relaciones laborales a la nueva realidad de la empresa**, más flexible y en red, desde la **perspectiva de** generar un **nuevo equilibrio** entre las **necesidades** de las propias **empresas**, que **demandan** mayor flexibilidad, y las demandas de los **trabajadores** y sus familias, que exigen nuevas seguridades.

Una política orientada a promover **el reforzamiento, la adaptación y la modernización de nuestro Estado del Bienestar** ante los nuevos retos de las sociedades del siglo XXI: envejecimiento, transformación de la familia, diversidad cultural, mayores demandas de satisfacción personal, nuevas bolsas de pobreza y exclusión.

Una política orientada a promover una forma de **gobernar las sociedades complejas** de nuestros tiempos, basadas en la **confianza**, en la iniciativa de la sociedad, y en las alianzas entre el sector público y el sector privado.

Una política que incorpore la **preocupación por el impacto** en materia de **derechos humanos** de las empresas con una fuerte presencia internacional.

En orden a presentar con alguna sistematización el trabajo que sobre la Responsabilidad Social de las Empresas ha llevado a cabo, durante meses, la Subcomisión constituida a tal efecto en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Congreso, se ha estructurado el mismo en tres partes.

Una **primera**, denominada constataciones, en la que se trata de recoger las conclusiones de carácter más general que pueden extraerse de las comparecencias de 59 expertos en la citada Subcomisión.

En la **segunda**, denominada directrices generales, se enuncian aquellos criterios y enfoques que pueden ayudar a entender mejor las recomendaciones que se recogen en el tercer apartado.

La **tercera** parte está dedicada a recoger una amplia gama de recomendaciones que, a la vista tanto de las experiencias conocidas como del conjunto de los análisis que se han llevado a cabo en el seno de la Subcomisión, se estiman como de especial interés y utilidad para desarrollar la RSE.

En todo caso, la **Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales** entiende que, es necesario enunciar una serie de **principios y criterios interpretativos** de dichos apartados; a saber:

1º Toda consideración de la responsabilidad social de las empresas debe arrancar del **reconocimiento claro de su función social** tanto en la **creación y distribución de la riqueza como en la integración social de los ciudadanos y ciudadanas**. El papel de las empresas a la hora de producir bienes y servicios en la sociedad, de generar puestos de trabajo, de elevar el nivel formativo de la colectividad, de transferir tecnología y conocimiento a la sociedad, de proporcionar soporte a la autonomía e integración de las personas en la sociedad, así como de proporcionar recursos a las administraciones públicas a través de impuestos y de cotizaciones sociales, les hace acreedoras indiscutibles del reconocimiento a su papel social y responsable. Olvidar o menospreciar esta contribución sería, además de injusto, profundamente desorientador respecto al papel que corresponde a dicho concepto.

2º Desempeñar un evidente papel social no quiere decir que sobre las empresas deban recaer otras funciones que las que propiamente les corresponden. Además, el que, en ocasiones, puedan algunas

empresas cumplir, por propia voluntad y por convencimiento, determinadas funciones sociales no significa que tales funciones se les puedan exigir a todas ellas y en todo momento; mucho menos, al margen del conjunto de circunstancias de cada una; y nunca, desde luego, a costa de poner en riesgo, o simplemente olvidar, las funciones más propias de la empresa.

3º Debe hacerse una especial **consideración de las PYMEs**: es necesario: establecer un modelo propio y diferenciado de aproximación a la RSE en las pymes, dado que la mayor parte de las experiencias desarrolladas en esta materia se ha producido en las grandes empresas. Ello, en ocasiones, puede constituir un factor más de rechazo que de invitación y ánimo. Esta consideración matiza evidentemente, de forma nuclear, la lectura de este informe y la aplicación de sus contenidos a las pymes, al mismo tiempo que constituye un acicate para nuevos trabajos y desarrollos en el futuro.

A. CONSTATAIONES

1

La RSE constituye fundamentalmente un proceso, no un estadio final concreto y predeterminado. Es un proceso de escucha activa de las demandas explícitas e implícitas de los diversos grupos de interés, en una interacción continua entre ellos.

2

La RSE constituye un nuevo modelo de gestión que integra, en el proceso de toma de decisiones de los temas estratégicos y los operativos, los impactos económicos, ambientales y sociales

3

El enfoque RSE presupone la ampliación de los grupos de interés a los que se dirige la actividad de la empresa. Pasando del enfoque tradicional (que a veces tenía como referencia exclusivamente a los accionistas y a los clientes y, en menor medida a los trabajadores) a una apertura que tiene en cuenta a otros actores involucrados. Incluso a veces se plantea la atención a amplios sectores sociales que pueden llegar a involucrar, como ocurre con los aspectos medioambientales, a las generaciones venideras, los seres humanos que todavía no han nacido. En definitiva la RSE supone que la empresa se responsabiliza ante todos los grupos concernidos por su actividad de las consecuencias que tienen sus acciones en la sociedad.

4

Las empresas enfatizaron además el carácter activo y voluntario de la RSE, en cierta contraposición con la visión de determinadas ONGs especializadas, que destacaron la necesidad de que aspectos como los

relacionados con los derechos humanos o el impacto ambiental sean regulados a nivel internacional. Administraciones públicas y representantes del sector académico enfatizaron por su parte la importancia de la articulación de la promoción de la RSE en España con organizaciones y documentos internacionales de referencia, como el Global Compact de Naciones Unidas o las Líneas Directas de la OCDE.

5

Constatamos que la **definición consensuada** que elaboró el Foro de Expertos convocado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales refleja bien las dos caras de la RSE y constituye, sin duda, una definición muy útil: “La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés”.

6

Esta **definición española** complementa y desarrolla la que en su momento se dio en el Libro Verde de la Unión Europea, de acuerdo a la cual existe una amplia coincidencia en considerar que la Responsabilidad Social es “la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores”.

7

Constatamos así que la empresa debe satisfacer las **expectativas** de sus accionistas o inversores, pero también las de sus demás grupos de interés, como clientes, trabajadores, proveedores, comunidades locales, así como el impacto en el medio ambiente.

8

La **transparencia y la comunicación** de las acciones de la empresa hacia la sociedad han sido señaladas como una potente palanca de cambio. Por un lado para estimular el cambio interno empresarial, que encuentra en la comunicación de sus logros un acicate para trabajar por ellos y la culminación de un proceso de gestión. Y por otro lado como una posibilidad que la sociedad tiene de reconocer y, en su caso, recompensar a las empresas más responsables o castigar a las que percibe que no lo son. Por esa doble función, transparencia y comunicación fueron señalados en las comparencias como elementos claves de la RSE. Y se ha constatado y valorado positivamente que un número creciente de empresas están elaborando, de forma regular y totalmente voluntaria, memorias que informan de sus resultados económicos, ambientales y sociales.

9

Aunque el **debate público** sobre la RSE llegó a España algunos años más tarde que a otros países europeos y tras la cumbre de Lisboa, constatamos con satisfacción el importante desarrollo que ha tenido la RSE en España durante los últimos años, tanto por el número de instituciones de diversos ámbitos trabajando en el tema, como por la calidad de muchas de las acciones impulsadas. Ese desarrollo se ha dado además en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

10

La **rapidez** con la que se han desarrollado, por casi todos los actores sociales, esas iniciativas es una prueba más de que nos encontramos ante un enfoque que puede ser extremadamente productivo, muy fértil, a la hora de inspirar acciones y reflexiones que no pierdan de vista una perspectiva social amplia, como la que se formuló en Lisboa cuando se habló de “convertir a la Unión Europea en 2010 en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”. En este contexto, la RSE supone para las empresas el reto de integrar competitividad, sostenibilidad y responsabilidad.

11

En la concreción de los ámbitos de actuación empresarial relacionados con la RSE, tanto internos como externos, constatamos también un cierto acuerdo, aunque menor en cuanto al alcance del compromiso con los mismos. La RSE integra, al menos, los aspectos de Gobierno Corporativo, Derechos Humanos, Ámbito Laboral, Proveedores, Acción Social (tanto las relaciones con las comunidades locales como las relativas a la cooperación privada al desarrollo) y el Impacto Ambiental.

12

Constatamos también la importancia de identificar, desarrollar y **extender** aquellas herramientas que pueden ayudar a facilitar y estimular el cambio hacia la adopción, por la inmensa mayoría de las empresas españolas del enfoque RSE.

13

Entre los obstáculos que se observan en el desarrollo de las prácticas de RSE, destaca la diversidad de sistemas de Reporte y Verificación de las memorias sociales y medioambientales. Se aprecia una diversidad de **“etiquetas de RSE”** en un contexto de creciente publicidad social y ecológica de las grandes marcas que diluyen y confunden las verdaderas políticas empresariales de RSE.

14

También debemos constatar la importancia que la inversión socialmente responsable ha tenido y tiene en otros países como potente impulsora de la responsabilidad social empresarial.

La ISR puede contribuir a reducir la posibilidad de que nuevos escándalos financieros salpiquen las carteras de inversión, controlando así el riesgo reputacional derivado de malas prácticas en materia social, medioambiental o de gobierno corporativo.

Las agencias de rating independientes, y en particular las que desarrollan metodologías de aplicación internacional como SIRI, EIRIS o SAM, presentes también en nuestro país, han contribuido a ello significativamente, a través de la creación de metodologías de análisis comparado. Estas metodologías permiten medir el grado de compromiso y cumplimiento de las empresas con respecto a sus políticas en materia RSE. El reconocimiento brindado por parte de los inversores a las empresas más responsables es un poderoso estímulo para éstas. Sin embargo en España todavía estamos muy retrasados en lo que se refiere al desarrollo de la inversión socialmente responsable, y todos los actores de la RSE pueden y deben examinar qué pueden hacer para impulsar el desarrollo pleno de lo que, en definitiva, es una de las locomotoras de la RSE.

15

Considerar al **consumo responsable** como un importante potenciador de la RSE ha sido opinión generalizada entre todos los comparecientes. Para movilizar el comportamiento responsable de pequeñas, medianas y grandes empresas nada hay tan efectivo como un consumo responsable, que discrimine productos, servicios y empresas según su mayor o menor compromiso con la sostenibilidad. Un consumo responsable de los consumidores individuales, pero también un consumo responsable de las administraciones públicas, de las entidades sociales de las propias empresas cuando actúan como compradores. La coincidencia entre todos los comparecientes sobre el gran potencial del consumo responsable como factor de estimulador del cambio empresarial se añadía a otro acuerdo: en España ese consumo responsable está infradesarrollado. Aunque un porcentaje muy notable de ciudadanos señalan su disposición a consumir de forma responsable, social y medioambientalmente, la realidad es que sólo una fracción menor de ellos transforman esa disposición en práctica real. Si las empresas no perciben un retorno de su inversión y su esfuerzo, el cual es absolutamente legítimo y positivo, puede reducirse significativamente el número de las empresas comprometidas con la RSE.

16

Asimismo, constatamos la importancia que tienen las **iniciativas internacionales** en materia de RSE promovidas por organismos como la **OCDE, Naciones Unidas o la Unión Europea**. Aunque es cierto que, en general, esa “doctrina” se ha creado con poca participación de la administración española, en el desarrollo de la RSE en España esas iniciativas están constituyendo un estímulo de primer orden.

17

Asimismo se ha constatado que un número creciente de países han desarrollado **iniciativas públicas** con el objetivo de fomentar la RSE. Estas iniciativas son fundamentalmente de estímulo, facilitación o

sensibilización. En algunos casos este enfoque se complementa con iniciativas reguladoras, en distintas áreas y con distinto grado de obligatoriedad. Muchos estados europeos ya llevan algunos años avanzando en esta dirección.

18

Esa corriente internacional a favor de la RSE puede constituir un **estímulo adicional para las empresas** españolas para no quedar rezagadas de sus homólogas que actúan en mercados más maduros e innovadores, que cada vez recompensan de forma más efectiva a las empresas más responsables. Es razonable pensar que en los próximos años un factor diferencial empresarial, muy posiblemente, será la reputación que unas y otras empresas tienen en la sociedad, y su reconocimiento público como empresas que se involucran en el devenir de las sociedades en las que actúan.

19

Constatamos también la importancia de reconocer vínculos sustantivos entre la **economía social y la RSE** o entre el enfoque fundacional de las **cajas de ahorro y la RSE**. En este sentido, antes de que apareciera el concepto de RSE en España, se han ido dando iniciativas que han buscado un desarrollo empresarial con objetivos sociales amplios.

20

Constatamos la aparición de **nuevos actores** en la promoción y desarrollo de la RSE, principalmente **ONGs, en un doble papel de denuncia y prescripción**. Éstas se suman a los actores más tradicionalmente vinculados al mundo empresarial, sindicatos y asociaciones empresariales, universidades y centros de investigación. Esto es debido a que las actuaciones empresariales han pasado a ser foco de atención de un abanico cada vez más amplio de actores en la sociedad española.

21

Algunos de los comparecientes señalaron que no solo las empresas deberían ser socialmente responsables, también deberían serlo otras organizaciones, sea una administración pública o cualquier tipo de entidad social no lucrativa. De alguna forma, además de RSE, debería hablarse de la **Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO)**. Al fin y al cabo, la exigencia de responsabilidad no debe ser algo exclusivo de la empresa. Si bien cabe dejar explícito que a mayor impacto en el entorno y en los grupos de interés debe ser exigible mayor responsabilidad.

22

Algunos comparecientes insistieron además en la **importancia de que las administraciones públicas**, por su enorme volumen de contratación de bienes y servicios, **estimulen** a las empresas que producen **bienes o servicios más sostenibles y responsables a través de su política de contratación**. Esas compras pueden ser vistas desde dos puntos de vista: como un obligado ejercicio de

coherencia por parte de las administraciones públicas y, también, como la creación de un gran incentivo económico para las empresas con mejores estándares sociales y medioambientales.

23

Los medios de comunicación son también en este tema un actor fundamental, como movilizadores de la opinión pública y como formadores de opinión empresarial. Así, se han desarrollado en los últimos tiempos iniciativas en varios medios de comunicación dirigidas a reflejar las acciones integradas en el enfoque RSE, aunque con frecuencia las noticias de iniciativas positivas empresariales no encuentran un fácil acomodo en los medios de comunicación. Sin embargo, el necesario reconocimiento que las empresas necesitan para romper la inercia y avanzar en la ejecución de acciones más responsables incluye también, en buena medida, de los medios de comunicación. Al mismo tiempo, creemos que la labor proactiva de los medios españoles a favor de la RSE debe verse acompañada por acciones congruentes en el interior de sus propias empresas de comunicación.

24

Se ha constatado que las grandes empresas tienen, con sus largas cadenas de proveedores, una oportunidad única de incentivar el cambio hacia la RSE en las pequeñas y medianas empresas españolas, como lo han hecho en el caso de las certificaciones de calidad y medioambientales. Es estos casos, y también la contratación pública, conviene advertir que no se trata tanto de seleccionar y expulsar a los proveedores habituales, sino de apoyar e inducir el cambio y la adaptación para mejorar la capacidad competitiva de las pequeñas y medianas empresas.

25

Afirmamos nuestra convicción, coincidente con la opinión de la mayoría de los comparecientes, de que la RSE no es una moda o fenómeno pasajero, sino un nuevo paradigma empresarial imprescindible para dar respuesta a las expectativas de la sociedad y para una competitividad sostenible de las empresas españolas.

26

El importante peso cuantitativo y cualitativo de las empresas españolas en América Latina hace que la imagen de España en muchos países de habla hispana esté muy condicionada por la percepción y el juicio que los ciudadanos de esos países tienen de la gestión de esas empresas. De ahí que resulte importante que las empresas españolas incorporen una perspectiva de RSE en sus procesos de internacionalización.

27

Al mismo tiempo, y de forma congruente, las iniciativas de apertura y crecimiento de las empresas españolas en otros mercados están condicionadas por la imagen particular de la empresa implicada

y por la imagen general que las empresas españolas tengan en el país afectado. La mayor o menor aquiescencia socio-política está condicionada por esas imágenes, razón por la que la incorporación de una perspectiva RSE puede resultar de indudable utilidad.

28

La **creciente deslocalización** de muchas empresas, transfiriendo sus procesos productivos a países con estándares medioambientales o sociales muy inferiores a los vigentes en nuestro país, constituye una amenaza para el desarrollo de las políticas con enfoque RSE. Esta amenaza puede ser conjurada o, incluso, transformarse en una oportunidad si las empresas incorporan a sus decisiones de relocalización un modelo de gestión que adopta una perspectiva de RSE acorde con la realidad económica y social de los países en los que se instalan.

29

Los diferentes comparecientes mantienen diferencias de criterio sobre el alcance y profundidad deseables de las **iniciativas reguladoras en materia de RSE** provenientes de las administraciones públicas, pero manifiestan una opinión generalizada de que puede resultar de utilidad el que las distintas Administraciones impulsen un marco promocional y un clima estimulador de la RSE, en línea con las experiencias exitosas que ya existen en varios países.

30

Constatamos también sin embargo que persisten dificultades para la integración plena de todas las empresas en este nuevo modelo, en particular entre las PYMEs, para lo cual creemos que es fundamental crear incentivos sostenibles en el tiempo, en el propio mercado y en la sociedad. En este sentido sería necesario diseñar las políticas públicas de promoción de la RSE en términos de PYME para plantear posteriormente, las especificidades para las transnacionales, y no al revés.

B. DIRECTRICES GENERALES

1

La Responsabilidad Social de las Empresas debe ser concebida como una Cultura de exigencia mutua entre las empresas y la sociedad y sus instituciones. Aunque la esencia de la RSE alude a las exigencias de la sociedad a las empresas, éstas no podrán desarrollar una estrategia de competencia sostenible sin el apoyo institucional y el reconocimiento social correspondiente.

2

Las autoridades públicas tienen a su alcance un amplio abanico de medidas, no sólo las estrictamente regulatorias, para promover la RSE.

3

Las medidas más obvias y primeras pueden ser el aprovechamiento y fortalecimiento de iniciativas ya existentes pero subutilizadas, como ocurre con el punto focal de las directrices de la OCDE.

4

La finalidad última de las iniciativas públicas debe ser favorecer la existencia de un marco y de unos instrumentos para que una parte significativa y creciente de empresas incorporen la RSE en su estrategia, no coartando el desarrollo voluntario de la misma.

5

El desarrollo de la RSE en España depende tanto de las iniciativas de las administraciones públicas como de las acciones de empresas, consumidores e inversores, medios de comunicación, sindicatos, ONGs, etc. Estos sectores deben complementar esfuerzos y energías para promocionar conjuntamente la RSE.

C. RECOMENDACIONES

En este sentido, la Subcomisión recomienda, a los poderes públicos y al conjunto de la sociedad, las siguientes medidas promotoras de la RSE:

Recomendaciones destinadas a las empresas y a las asociaciones empresariales.

1

Fomentar medidas de autorregulación empresarial sectorial, impulsadas por las asociaciones empresariales sectoriales.

Dadas las características de las empresas, es recomendable que éstas constituyan grupos de trabajo sectoriales, junto a las asociaciones empresariales relacionadas y con la posible participación del sector público. Creemos que el desarrollo de la RSE requiere cada vez más un enfoque sectorial. En estos grupos se analizarán aspectos concretos de la RSE que sean especialmente significativos para ese sector y se propondrán medidas que puedan ser asumidas por todo el sector. De evidente utilidad sería, asimismo, el que dicha autorregulación sectorial tuviese carácter internacional.

2

Promover acciones de sensibilización, formación e intercambio de buenas prácticas para empresas.

Las asociaciones empresariales pueden jugar un papel fundamental en la difusión entre las empresas de los principios y contenidos relacionados con la RSE y la sostenibilidad, así como en la creación de espacios para compartir tanto buenas prácticas como dificultades. En particular es importante difundir los sistemas de gestión ambiental y de calidad, así como la transparencia, como aspectos que integran, junto a otros aspectos, la responsabilidad social de las empresas. Estas asociaciones deben ser especialmente sensibles a las necesidades de las PYMEs, cuyo proceso de asunción de la RSE no debe ser mimético del que han seguido las grandes empresas.

3

Creación de bancos de proyectos de cooperación al desarrollo.

Crear, de acuerdo con las empresas, bancos de proyectos de cooperación al desarrollo, para que las pequeñas y medianas empresas puedan participar agrupadamente en proyectos, que debieran coordinarse desde la agencia de Cooperación al Desarrollo, o bien desde las Cámaras de Comercio, o las asociaciones empresariales que decidan impulsar estos proyectos.

4

Elaborar y difundir memorias de sostenibilidad, preferentemente de acuerdo a estándares reconocidos internacionalmente, como el impulsado por la Global Reporting Initiative.

Dado que la transparencia es un elemento constitutivo de la RSE, las empresas deben informar sobre sus prácticas y sistemas de gestión a través de indicadores ambientales, económicos y sociales, porque ello sería de indiscutible utilidad para la promoción de la RSE. Es necesario evitar informes poco rigurosos y con información dispersa, a través de los cuales los grupos de interés no pueden dar seguimiento al grado de cumplimiento por parte de las empresas de sus compromisos. En este sentido, las memorias de sostenibilidad, en particular las elaboradas de acuerdo al modelo de la Guía de la Global Reporting Initiative (GRI) constituyen una herramienta que supone un paso en la dirección adecuada (incluida la versión "en 5 pasos", adaptación de la Guía para las PYMEs). Las asociaciones empresariales pueden jugar también aquí un papel importante, particularmente con relación a las PYMEs, acompañando a las empresas que encuentren más dificultades.

5

Intensificar la transparencia y el buen Gobierno de las empresas, asumiendo las directrices del Código de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La elaboración de un nuevo código de normas de transparencia y buen gobierno por parte de la CNMV, ofrece a las empresas españolas una nueva oportunidad de avance en una materia en la que internacio-

nalmente, se están produciendo reformas en esa misma dirección. La RSE, es también buen gobierno y la multiplicación y popularización de accionistas, en la mayoría de las empresas cotizadas, exige a los administradores someterse a crecientes exigencias de información, veracidad, transparencia y buen gobierno para con ellos. En este sentido, y aún reiterando la voluntariedad de esas normas, recomendamos a las empresas españolas que asuman y se comprometan con el Código recientemente aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

6

Impulsar la elaboración de la triple memoria por todas las empresas cotizadas.

Es práctica bastante extendida en toda Europa, que las empresas cotizadas elaboren una triple memoria contable-financiera, socio-laboral y medioambiental. En España también se están extendiendo estas presentaciones públicas por una gran parte de las empresas españolas cotizadas. Recomendamos la generalización de esta práctica de transparencia informativa y trasladamos a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el establecimiento de esta práctica como una exigencia normativa del Código español de buen gobierno. Estamos convencidos de que, en breve plazo, la presentación de la triple memoria por parte de las empresas que cotizan en bolsa, será una costumbre generalizada en todo el mundo y quizás una exigencia legal en los países más avanzados en la cultura de la RSE.

7

Implantar en las empresas sistemas de gestión que integren en la mayor medida posible los aspectos ambientales, sociales, económicos y de calidad.

Aunque en la actualidad no se da todavía el reconocimiento formal de un sistema de gestión integral que recoja todos los aspectos constitutivos de la RSE, es conveniente que las empresas, cuya dimensión lo permita, impulsen la formalización de políticas y procedimientos en estos ámbitos, para dar contenido a los principios y valores. Un claro ejemplo de esto lo constituyen los códigos éticos y los procedimientos en materia anti-corrupción. La implantación de sistemas de gestión que abordan aspectos parciales, como los medioambientales, de calidad o los de recursos humanos, constituyen un primer paso en la estrategia de RSE.

8

Importancia de unas relaciones laborales de calidad en la RSE.

Una política de Recursos Humanos de calidad, es fundamental en una concepción integral y auténtica de la RSE. En este sentido, y sobre la base del cumplimiento de los mínimos legales, adquieren especial importancia los esfuerzos en materia de integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, formación, fomento de la contratación indefinida y negociación colectiva en general, así como la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar y la promoción de la plena e integral igualdad entre las mujeres y los hombres.

9

Incorporar a la RSE la adaptación y la gestión del cambio laboral.

La Globalización económica y las profundas transformaciones productivas que se están produciendo, han alterado el concepto de la seguridad laboral. Reestructuraciones laborales, deslocalizaciones empresariales y otros fenómenos empresariales de los nuevos tiempos: fusiones, absorciones, cierres de empresas y creación de otras nuevas, etc. tienen impactos muy profundos sobre el empleo, sobre la vida y el futuro de miles de familias; sobre localidades y comunidades enteras. Es necesario incorporar a nuestro debate sociolaboral una nueva forma de afrontar esas eventualidades. La formación permanente de los trabajadores para aumentar su empleabilidad a través de su máxima polivalencia profesional, facilita su reinserción laboral. Los Fondos de previsión para localidades afectadas por las deslocalizaciones; los programas que acompañan los procesos de reconversión potenciando la recolocación de los trabajadores; los planes sociales y económicos para las localidades afectadas y todo un conjunto de medidas de este tenor, constituyen lo que la UE llama "la gestión del cambio".

En esta línea, recomendamos a las empresas incorporar a sus estrategias de RSE, la "Gestión del Cambio" como una medida fundamental de previsión y de corresponsabilidad para con los empleados en una estrategia de competitividad responsable y sostenible.

10

Fomentar la incorporación en los principios y políticas empresariales, en particular en los estatutos, de los compromisos con los grupos de interés (además de los accionistas)

Con el objeto de facilitar a los directivos de las empresas la incorporación de prácticas que dan respuesta a los intereses o demandas de grupos de interés adicionales a los accionistas, es conveniente su inclusión en los principios y políticas empresariales. Esto es especialmente relevante en la medida que clarifique los criterios de gestión.

11

Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los planos de actividad de la empresa.

La empresa es uno de los espacios sociales en los que más difícil está resultando la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres. Son evidentes las discriminaciones existentes: en el salario, en las profesiones, en la carrera profesional, en los órganos directivos, etc. Una política integral de RSE debe incluir un compromiso firme y decidido por ir superando esas desigualdades y debe tener aplicación en todos los planos de actividad empresarial. Un supuesto notable de la discriminación que aún sufren muchas mujeres se encuentra en el campo de las bajas por maternidad, en el que, más allá de las modificaciones legales que intensifiquen la utilización de los permisos parentales, toda empresa socialmente responsable debería facilitar y promover la asunción por los trabajadores varones de sus

responsabilidades familiares, así como poner en marcha servicios para las familias con hijos y personas dependientes.

12

Promover la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para generar productos y servicios innovadores relacionados con las nuevas demandas sociales.

Ante la creciente demanda de productos y servicios más sostenibles, que generen menos contaminación y que promuevan el desarrollo de economías locales, las empresas más innovadoras, a la par que impulsan los valores de la RSE, pueden encontrar en la I+D+i nuevas oportunidades de mercado.

13

La RSE forma parte de una estrategia para la mejora de la productividad.

El esfuerzo por implantar estrategias de RSE en las empresas españolas y extender esta cultura empresarial a las Pequeñas y Medianas empresas, es fundamental para mejorar la productividad de nuestros sectores económicos, probablemente uno de los principales problemas de la economía española. Incorporar a los núcleos directivos de nuestras empresas las exigencias de la RSE, puede ayudar a responder sustancialmente, a los retos productivos de una economía globalizada y crecientemente competitiva.

14

Concebir la RSE como una exigencia de la competitividad global

La asunción de la RSE por las empresas no tiene sentido si se entiende como una carga colateral a su actividad, en vez de asumirla como una cultura innovadora y transparente que corresponde a un modelo de competitividad responsable y sostenible. De este modo la RSE forma parte esencial de una estrategia empresarial en la que la tendencia a la excelencia impregna sus relaciones con todos sus grupos de interés.

15

Promover actividades de acción social de la empresa.

Entendiendo que la acción social es un componente de la RSE, pero que en ningún caso la cubre en su totalidad, puede ser de gran utilidad el que las empresas realicen programas de acción social, en la medida de sus posibilidades, y lo hagan con criterios empresariales y de manera coherente con la actividad que realizan. Especialmente se deberá valorar la RSE alineada con la actividad que realizan asumiéndola como una parte integral e integrada en el propio negocio y gestionada con criterios empresariales. Las empresas pueden comprometerse y contribuir así al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas.

16

Implantar programas de desarrollo de proveedores

En la medida en que las empresas grandes exijan determinadas políticas o procedimientos en materia de RSE a sus proveedores, generalmente PYMEs españolas o empresas del Sur, estos requerimientos deberán ser asumidos y desarrollados. Pero para que las empresas grandes puedan convertirse en verdaderos tractores de las pequeñas es importante que se desarrollen procesos de acompañamiento, aprendizaje y apoyo, y no presentar la RSE como una mera exigencia que se traslada a las PYMEs en cascada.

17

Elaborar una política de compras y contrataciones que prime la RSE de las empresas proveedoras.

Las empresas pueden contratar servicios y comprar productos de empresas que promueven un desarrollo más sostenible. La asunción de esta política por parte de las empresas grandes significaría estar enviando así claras señales al mercado. Ejemplos de esto pueden ser la contratación de empresas de inserción o centros especiales de empleo o la compra de productos de comercio justo o verdes para uso interno o regalos de empresa.

18

Promover la suscripción por las empresas Españolas de iniciativas internacionales y de convenios internacionales básicos de RSE.

Aunque son numerosas las empresas que se han incorporado a la iniciativa "Global Compact" de Naciones Unidas, recomendamos la suscripción de los compromisos contenidos en los diez grandes principios de ese pacto internacional. Igualmente resulta importante en la expansión de la RSE en nuestro país, que el mayor número de empresas integren en sus Códigos de autorregulación y en sus principios de actuación, los diferentes tratados y referencias europeas e internacionales: Derechos Humanos, Convenios OIT, Normas NN.UU., Directrices OCDE y Derechos Fundamentales de los trabajadores en la U.E.

19

Comprometer con la RSE a todas las empresas españolas que operan en América Latina.

La importancia de los intereses españoles en América Latina, la entidad de los servicios básicos que prestan y las particulares circunstancias que atraviesan la mayoría de los países del subcontinente, aconsejan y recomiendan a esas empresas la profundización de sus políticas de RSE. Es muy importante que mejore la implicación de las empresas españolas con la población latinoamericana y que aumente su prestigio y consideración social.

Recomendaciones destinadas a las administraciones públicas

Las administraciones públicas pueden desempeñar un papel regulador, como en las primeras recomendaciones incluidas a continuación, o un papel más facilitador y promotor, como en las siguientes.

20

Impulsar la Inversión Socialmente Responsable (ISR)

Recomendamos el desarrollo de una normativa que obligue a las entidades gestoras de fondos de inversión y planes de pensiones a indicar si incorporan –o no- criterios sociales y ambientales en su análisis para la selección de inversiones, promoviendo así una mayor transparencia en el mercado financiero. En este sentido cabe recordar el impacto que ha tenido sobre el crecimiento del mercado ISR en el Reino Unido la “Socially Responsible Investment” SRI Disclosure Regulation, que instaba a los fondos de pensiones a informar sobre sus políticas de inversión y los criterios de sostenibilidad aplicados. Así, en el caso de España, es necesario introducir la correspondiente modificación legal para introducir la necesaria transparencia de los fondos de pensiones. Desde este punto de vista, el papel de los fondos públicos puede jugar un papel fundamental. Así en la próxima reforma del fondo de reserva de la Seguridad Social debería de estudiarse la inclusión de criterios sociales y ambientales en la gestión del mismo.

21

Promover reducciones fiscales para los inversores que inviertan en fondos específicamente destinados a financiar actividades económicas beneficiosas para el medio ambiente.

Existen actividades como la agricultura ecológica, las energías renovables, la bioconstrucción o las biotecnologías, rentables desde un punto de vista financiero, además de ambiental y socialmente. Un mecanismo de fomento de estas inversiones, instrumentalizadas a través de fondos de inversión específicos, pueden ser las reducciones fiscales para los inversores en estos fondos, como se ha realizado en Holanda, donde los “fondos verdes” han atraído a más de 200.000 inversores y canalizado inversión por más 4.000 millones de euros desde su creación en 1995.

22

Bonificaciones en la Seguridad Social como instrumento de integración.

Las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, creadas en 1998 para favorecer la integración de las personas con más dificultades, o menos representadas en el mercado laboral, entre ellas las mujeres víctimas de violencia doméstica, las personas con discapacidad, los jóvenes, las mujeres tras la maternidad, la conversión de contratos temporales en fijos, los parados de larga duración y otros, han mostrado una alta efectividad.

23

Promover un marco fiscal favorable para las empresas.

Las empresas que incorporen a su gestión criterios de RSE e informen sobre ellos en base a indicadores tanto ambientales como sociales –más allá de los requisitos legales- y acrediten su realización, deberían poder beneficiarse de un tratamiento fiscal más favorable. En este sentido se recomienda introducir una mayor claridad en el artículo 25 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines de lucro y de los incentivos fiscales al mecenazgo, que permita unificar criterios sobre las deducciones previstas, en el impuesto de sociedades o en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, para los pagos en especie de las empresas dedicadas a cooperación, de manera que tengan un tratamiento fiscal igual de beneficioso que los donativos en dinero.

24

Incluir en los pliegos públicos de compras y contrataciones aspectos que primen la RSE.

La compra y contratación públicas deben ser claras herramientas para el impulso de la RSE, enviando señales al mercado de que serán reconocidas y premiadas las empresas que brindan a la sociedad un valor adicional en materia ambiental y/o social. Claros ejemplos de esto pueden ser la inclusión de cláusulas sociales que permitan discriminar positivamente a favor de las empresas de inserción o de los productos de comercio justo.

25

Fortalecer el Punto Nacional de Contacto de la OCDE

En línea con la experiencia de otros países europeos, recomendamos dotar al PNC de mayor visibilidad, presupuesto y estructura, así como de competencias interministeriales, para que sirva de instrumento promotor de los contenidos de las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Asimismo el PNC debe contribuir a la resolución de disputas sobre la aplicabilidad de las Directrices, aceptando quejas que puedan presentarle diversas partes interesadas y ejerciendo un papel de mediador entre éstas y las empresas.

26

Regulación de determinados temas de la RSE (derechos humanos, medio ambiente), principalmente vía convenios internacionales.

Con el objetivo de garantizar que determinados mínimos incuestionables, particularmente en materia de derechos humanos y en materia ambiental, sean respetados por las empresas independientemente del país en el que operen, el gobierno debe participar activamente en las negociaciones de convenios internacionales. Debemos destacar en este sentido las normas para multinacionales promovidas por la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Asimismo, sería de gran interés y utilidad

que el gobierno promoviese la celebración -y ratificación en su caso- de los tratados internacionales correspondientes.

27

Regular la elaboración de memorias de sostenibilidad para las empresas del IBEX

Como se está haciendo en Francia, la regulación de la elaboración de memorias de sostenibilidad por parte de las empresas con mayor peso económico y mayor relevancia social, como podrían ser las empresas del IBEX 35, puede ayudar eficazmente a impulsar la necesaria transparencia en los aspectos constitutivos de la RSE para los grupos de interés. Cabe destacar que a fecha de hoy más del 85% de las empresas del IBEX 35 realizan ya estas memorias, por lo que esta medida sería simplemente el impulso necesario para las más reticentes. La utilización de estándares internacionales de referencia, como la Guía GRI, puede ser un adecuado punto de referencia.

28

Regular la verificación de memorias de sostenibilidad y penalización por información engañosa

Para garantizar un marco de confianza con los grupos de interés sería de indiscutible utilidad el que, además de regular la elaboración de memorias de sostenibilidad por determinadas empresas, se desarrollaran mecanismos para la normalización de la verificación de la información contenida en esas memorias, de la misma forma que se realiza para la auditoría financiera, así como de los expertos acreditados para llevarla a cabo. El marco regulador debería introducir medidas de penalización por información engañosa.

Se recomienda al Gobierno la convocatoria de las principales empresas auditoras para confeccionar ese marco regulador, en base a su experiencia y de mutuo acuerdo con ellas.

29

Establecer el modelo social europeo como referencia de RSE en materia de relaciones laborales.

La calidad del empleo y de las relaciones laborales es una de las esencias de la RSE. La superación de los mínimos legalmente exigibles abre un espacio muy amplio en la verificación de la RSE en este campo. En Europa, la idea de la RSE está indefectiblemente unida a un "hábitat" sociolaboral y medioambiental que, unidos al desarrollo económico, configuran los parámetros de calidad de vida que deseamos y que responden al concepto de desarrollo sostenible y de competencia responsable.

Pues bien, la defensa del modelo social que construyamos en Europa debe constituir el horizonte de referencia o el telón de fondo de nuestras exigencias de RSE.

30

Mejorar el marco legislativo que regula el empleo de las personas con discapacidad y regular el acceso al trabajo de personas en situación o en riesgo de exclusión social

El impulso a la contratación de las empresas de personas en riesgo de exclusión, como los jóvenes entre 16 y 18 años que no se hayan integrados en el sistema educativo y laboral o las mujeres víctimas de la violencia de género, debe ser parte del compromiso en materia de RSE desde la perspectiva del empleo. Y evidentemente, en materia de empleo para personas con discapacidad, y junto con las obligaciones legales marcadas en la LISMI, y que hoy siguen sin cumplirse, es necesario recordar la necesidad de impulsar a través de las correspondientes deducciones en el Impuesto de Sociedades la bonificación a la contratación de personas con discapacidad, así como la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con la movilidad reducida.

31

Crear una estructura gubernamental de coordinación de todas las acciones relacionadas con la RSE.

Recomendamos la creación de un puesto de responsabilidad en la administración (al máximo nivel posible) para el desarrollo de las políticas de RSE, con capacidad de coordinar a los ministerios involucrados en la agenda de la RSE (economía, trabajo y asuntos sociales, medio ambiente, industria, educación y sanidad y consumo).

32

Crear un Consejo que facilite que entre los diferentes grupos de interés se mantenga un diálogo multilateral permanente sobre la RSE.

El Gobierno debe mantener abierto su diálogo con todos los sectores interesados o afectados por el desarrollo de la RSE en nuestro país. A tal fin, recomendamos la creación de un Consejo que impulse esta cultura empresarial y asesore a los agentes de la RSE, en especial a las Administraciones públicas, sobre las políticas de fomento y regulación de la RSE. Se considera fundamental que tengan un papel especial en este Consejo, los grupos empresariales que con mayor intensidad están promoviendo y practicando la RSE en España.

33

Impulsar el desarrollo de la RSE en los ámbitos autonómicos y locales.

En la medida que la RSE está diseminada por todo el tejido económico y social, deben jugar un papel clave en su impulso y en su desarrollo tanto las administraciones autonómicas como las locales. En este sentido, es muy importante que ambos niveles de la Administración se involucren activamente tanto en la promoción como en facilitar la asunción de la RSE. También es muy importante crear espacios públicos que se conviertan en foros de aprendizaje sobre el desarrollo de políticas públicas referidas a

la RSE. En este sentido, es necesario profundizar en la subsidiariedad y en el diálogo en cada territorio dando respuesta a las necesidades e inquietudes de los grupos de interés locales.

Por otro lado, las políticas de apoyo a la RSE no son exclusivas de ninguna Administración. Es más, en la estructura territorial española son perfectamente compatibles las intervenciones públicas de la Administración General del Estado, de las administraciones autonómicas y de las administraciones locales. Pueden producirse incluso sinergias de interés.

Determinadas políticas de fomento a la RSE tienen un campo específicamente local, como por ejemplo la implicación de las PYMES, la información y la formación a los empresarios locales, la creación de redes de comunicación e intercambio de prácticas de RSE, etc. Por todo ello, recomendamos la puesta en marcha de políticas de fomento de la responsabilidad social en el ámbito autonómico.

34

Promover la Responsabilidad Social en la propia gestión de las Administraciones públicas e Instituciones dependientes.

En línea con lo anterior, también la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas, los Organismos Públicos dependientes de la Administración, las Empresas Públicas y la Administración Local deberían ser ejemplares internamente en la integración de principios y prácticas de RSE en su propio funcionamiento.

35

Desarrollar un diálogo fluido de las instituciones locales con las empresas

Las empresas viven en entornos humanos y sociales. La conexión con los problemas y demandas sociales del "habitat" social de la empresa, resulta inevitable y necesario. Recomendamos un diálogo frecuente de las instituciones locales con las empresas para participar así en la solución de esos problemas. La colaboración de las empresas en la inserción laboral de la discapacidad, o del fracaso escolar, o en la promoción de centros o viveros empresariales de primera experiencia, es fundamental. El diálogo con el municipio o con las instancias sociales del entorno, es primordial en una cultura integral de RSE. Este diálogo también debe ser promovido por las administraciones públicas.

36

Fomentar el desarrollo de herramientas de gestión de la RSE, como sistemas de gestión certificables o memorias de sostenibilidad.

Los gobiernos nacional y autonómicos pueden, a través de convocatorias de ayudas y subvenciones, fomentar líneas de acción como la certificación de empresas u otras organizaciones en los sistemas existentes de gestión ambiental y de calidad más avanzados, o la elaboración de memorias de sostenibilidad.

37

Fomentar la creación de premios y reconocimientos para las empresas más destacadas en el ámbito de la RSE.

Tanto a nivel nacional como autonómico es importante continuar con la labor iniciada de premiar a las empresas más responsables, para poder contribuir a la información de partes interesadas, en particular consumidores, y a la satisfacción de los trabajadores.

38

Promover la difusión de las buenas prácticas empresariales. Difundir, a través de publicaciones y otros medios, los ejemplos de buenas prácticas y casos de éxito en materia de acción social en el tejido empresarial.

39

Respaldar las iniciativas promovidas por la sociedad civil para el fortalecimiento de la RSE.

Para que los diversos actores relacionados con la RSE puedan desempeñar su rol con independencia es fundamental que existan recursos públicos, complementarios a los privados, que garanticen que puedan ver la luz campañas, proyectos innovadores, iniciativas de investigación y publicaciones que de otra forma no podrían realizarse.

En esta línea, se recomienda la realización de campañas de comunicación en los medios audiovisuales de titularidad pública sobre la importancia de la integración voluntaria de la Responsabilidad Social de las Empresas en la cultura organizativa, y sobre los beneficios empresariales y sociales que se derivan de la misma. Especialmente provechosos pueden ser los referidos a la RSE interna, sobre colectivos que tienen contratos bonificados y otras ayudas a la integración laboral.

40

Promover los valores de la RSE en la educación a todos los niveles.

Con el fin de difundir y asentar en la sociedad y las personas la RSE, la educación es un elemento fundamental. El impulso de los valores medioambientales y sociales a todos los niveles educativos es imprescindible. En el caso de la educación superior, de la que proceden los gestores de las empresas y organizaciones, es esencial pro-mover en los planes de estudios materias sobre RSE.

41

Tener voz propia en el impulso de iniciativas internacionales vinculadas a la RSE.

Las iniciativas y acuerdos internacionales en el ámbito de la RSE (cuyo ejemplo más significativo es Global Compact o el proceso que ha seguido la Comisión Euro-pea en los últimos años) representan a

la vez un punto de apoyo y factor de empuje para el desarrollo y la credibilidad de la RSE. Consiguientemente, el gobierno debería involucrarse activamente tanto en su difusión entre el tejido empresarial español, como en su participación activa en los foros internacionales en los que se debata sobre su planteamiento y desarrollo.

42

Establecer criterios de RSE en la adjudicación de ayudas y créditos FAD, así como en la participación de operaciones de conversión de deuda por inversiones.

La política oficial del Gobierno en Cooperación al Desarrollo debe articularse con la RSE de las empresas españolas. A tal fin, la Agencia Española debe integrar la RSE como uno de sus ejes fundamentales de acción exterior y debe articular con las empresas españolas que operan en países que reciben ayuda de Cooperación, para producir sinergias que multipliquen sus efectos. En ese contexto, recomendamos que los créditos FAD y la participación en operaciones de conversión de deuda por inversiones, sean integrados con criterios de RSE en la Ayuda Oficial al Desarrollo, teniendo en cuenta el desarrollo de los mecanismos para objetivar y acreditar la RSE.

43

Incluir la RSE como criterio valorativo en la concesión de ayudas públicas a las empresas españolas que tengan actividad en el exterior.

Es importante valorar criterios de RSE en las empresas que acceden a ayudas públicas. En particular recomendamos su aplicación en los planes dirigidos a la internacionalización de la empresa a través de organismos como CESCE, ICEX o COFIDES. A través del crédito ó el apoyo a la exportación y la inversión española en el extranjero, el gobierno es corresponsable de la conducta de las empresas españolas en otros países. Por eso, deberían asegurar que respetan y fomentan el desarrollo social y medioambiental de las comunidades en las que trabajan, teniendo en cuenta el desarrollo de los mecanismos para objetivar y acreditar la RSE.

44

Participar activamente en los debates internacionales sobre la posible integración en EMAS e ISO de criterios RSE.

Con el objeto de crear sistemas de gestión integrales, donde se aúnen aspectos ambientales, sociales, económicos y de calidad, las organizaciones públicas y privadas especializadas en la materia deben participar en los foros internacionales creados al efecto. En particular, en nuestro contexto europeo, debería aprovecharse la próxima revisión del reglamento EMAS para unir nuestra voz a la de países como Alemania que recomiendan la incorporación de aspectos de RSE.

En el mismo sentido, recomendamos a la representación española en los organismos internacionales que están trabajando en el seno de ISO, el máximo esfuerzo y colaboración para conseguir una Norma o una Guía de RSE para todo el mundo. Asimismo, recomendamos la continuidad de los trabajos en el seno de AENOR, para orientar los criterios españoles en la configuración de estas normas o guías de presentación y verificación de RSE.

45

Promover la adopción de principios de RSE por parte de las instituciones gubernamentales españolas relacionadas con países del Sur.

El gobierno debería ser un aliado de la internacionalización responsable de las empresas españolas. Dado el impacto de las empresas españolas en las condiciones de vida de los países del Sur, es muy importante que incorporen la perspectiva de RSE y su contribución a los Objetivos del Milenio (ODM) en sus estrategias de internacionalización. Por otra parte, el apoyo a las empresas españolas que incorporan un enfoque de RSE en sus actuaciones en los países del Sur contribuye a proyectar una imagen positiva de España. En este sentido sería importante la involucración de las instituciones públicas de promoción del desarrollo.

46

Fortalecer al movimiento asociativo de los consumidores

El consumo responsable puede ser un eslabón de la RSE. Con tal objetivo, es necesario que el movimiento asociativo de los consumidores sea fuerte, esté articulado en el conjunto de los países europeos y alcance un alto grado de credibilidad entre los consumidores. Para ello, recomendamos a las Administraciones públicas que adopten medidas encaminadas a fortalecer las organizaciones cívicas de consumo, así como a favorecer iniciativas empresariales encaminadas a informar a los consumidores y a autorregularse respecto a las exigencias del consumo responsable.

47

Ayudar a las Organizaciones No Gubernamentales a que desarrollen políticas de Fomento y expansión de la RSE.

En el desarrollo de la RSE en nuestro país, han tenido un papel significativo las ONGs que han integrado esta materia entre los medios y los fines de sus organizaciones: Las ONGs constituyen un agente fundamental en la exigencia social de Responsabilidad Social a las Empresas. En algunas ocasiones su contribución es investigadora y de propuestas. En otras es la denuncia y el control de las actividades empresariales. Pueden ser insustituibles en la cooperación al desarrollo o en la elaboración conjunta con las empresas, de proyectos de voluntariado, con participación de los empleados. Por todo ello y por el conocimiento que tenemos de su importantísimo papel en España en materia de RSE, recomen-

mos a todas las Administraciones públicas que integren a las ONGs conectadas con la RSE en aquellos aspectos específicos en el que están involucradas y a los que pueden contribuir, así como también en el diálogo multilateral de los grupos de interés cuando este instrumento se considere conveniente para el desarrollo de las políticas públicas de apoyo y fomento de la RSE. También recomendamos la colaboración institucional con estas entidades para fortalecer su organización y sus fines.

48

Liderar iniciativas para promover Alianzas Público Privadas para el desarrollo vinculadas a la agenda de la RSE y los Objetivos del Milenio.

En la Cumbre de Johannesburgo de 2002 sobre Desarrollo Sostenible se reconoció la necesidad de sumar esfuerzos por parte del sector público y del sector privado para dar solución a los grandes problemas a los que se enfrenta el planeta. Las Alianzas Público Privadas fueron sugeridas como una vía para la integración de recursos de ambos sectores. Favorecer el desarrollo de partenariados público-privados para afrontar algunos de los temas de la agenda de la RSE debería ser un componente de una política pública de fomento de la RSE. En España todavía hay pocas experiencias en este ámbito, y crear foros de aprendizaje así como diseminar las buenas prácticas que se puedan identificar en todos los niveles territoriales, forma parte esencial de dicha política.

Recomendaciones destinadas a otros actores demandantes de RSE: consumidores e inversores.

49

Promover la incorporación del análisis ISR en las decisiones de inversión.

Los fondos de inversión y recursos financieros, principalmente los relacionados con actores sociales como los sindicatos y fundaciones o asociaciones, deberían ser invertidos en empresas que respeten los valores y principios que impulsan estas organizaciones. Para ello, en su papel de inversoras estas organizaciones deben solicitar a las instituciones financieras gestoras que los administren en consonancia con sus valores.

50

Realización de campañas de difusión del Consumo Responsable

Las asociaciones de consumidores, junto a otras organizaciones de la sociedad civil, pueden desarrollar un papel fundamental en la promoción del consumo responsable. Para ello deberían brindar información clara y suficiente a los consumidores sobre los productos y las empresas socialmente más responsables, promoviendo por ejemplo las eco-etiquetas y el sello de comercio justo, además del reconocimiento de las empresas certificadas.

Recomendaciones destinadas a otros actores

51

Recomendar a las empresas de la Economía Social, Fundaciones Laborales y Cajas de Ahorro, la integración de sus políticas sociales en una estrategia global de RSE.

Las Cooperativas, sociedades anónimas laborales, Fundaciones Laborales y demás empresas de la economía social, tienen un vínculo sustantivo con la RSE. Su origen, la composición laboral de su propiedad ó las funciones y fines de sus empresas, las identifica y las vincula con los grupos de interés, con la sociedad a la que sirven. A su vez, las Cajas de Ahorro, por el enfoque fundacional, participación institucional y especialmente por la tradición e identidad de su obra social, son entidades financieras comprometidas como ninguna, con su entorno social e institucional. Por todo ello recomendamos que estas empresas integren sus acciones responsables en una política global de RSE, configuren su reputación social como una seña distintiva de su estrategia empresarial y sirvan de ejemplo al conjunto de los sectores económicos en los que operen, para el fomento y extensión de la RSE.

52

Desarrollar la investigación en RSE.

Para aclarar los aspectos que todavía están poco desarrollados en materia de RSE recomendamos que se sigan abriendo y se consoliden líneas de investigación en la materia en universidades y otros centros de investigación, así como su participación en redes internacionales. Una línea de interés particular es la elaboración de mecanismos de cuantificación que permitan evaluar las externalidades y los intangibles asociados a los impactos sociales y medioambientales de la empresa.

Así mismo, los centros de investigación y las propias universidades deberían adoptar criterios de RSE en sus propios procesos.

53

Desarrollar la formación de grado medio y superior en aspectos RSE.

Dado el carácter integral de la RSE, las universidades, escuelas de negocios y centros superiores de formación deben integrar los contenidos de la RSE transversal-mente en sus planes de estudios, además de posibles cursos de especialización sobre el tema que quieran desarrollar. Igualmente, deberían incorporarse los contenidos de RSE de forma transversal en los programas de las materias económicas que se cursan en el Bachillerato y en la Formación Profesional de grado medio y superior.

54

Mayor implicación de los medios de comunicación

Los medios de comunicación juegan un papel crucial en la creación de la agenda de la RSE. Sería deseable que dieran mayor cobertura a los temas relacionados con la RSE, incluyendo espacios de información fija sobre el desempeño empresarial en la materia, tanto sobre las prácticas irresponsables como sobre los comportamientos responsables más destacables. Asimismo, las empresas de comunicación deberían asumir también los criterios de RSE en sus propios procesos de gestión.

55

Fomentar que los medios de comunicación den cobertura informativa a los comportamientos empresariales que tengan relevancia en materia de responsabilidad social.

El interés informativo sobre la vida de las empresas es consecuencia de la enorme transformación que se está produciendo en la ecuación “empresas-sociedad”. Millones de ciudadanos son accionistas de las empresas cotizadas, a través de sus acciones, fondos de pensiones, fondos de inversión y otros instrumentos financieros. A su vez, las decisiones de las empresas afectan a empleados, localidades, medioambiente, etc. Una sociedad informada, incrementará su capacidad de decisión premiando ó castigando los comportamientos sociales o ecológicos de las empresas. Una sociedad de ciudadanos, libres, maduros, capaces de discernir en sus decisiones económicas, ó de consumo, es fundamental para la expansión de la RSE. Los medios de Comunicación deberían dar mayor cobertura a los temas relacionados con la RSE, incluyendo secciones con información fija sobre el desempeño empresarial en la materia, tanto sobre las prácticas irresponsables como sobre los comportamientos responsables más destacables. Consiguientemente, recomendamos también a los medios de comunicación su progresiva incorporación a los compromisos de la RSE.

56

Incorporar criterios de responsabilidad a la gestión de las organizaciones del tercer sector.

El fortalecimiento del tercer sector no es tan solo algo deseable en si mismo, sino un factor de desarrollo de la RSE, por el impacto que tienen sus propuestas y planteamientos. Consiguientemente, deben promoverse y apoyarse aquellas iniciativas orientadas a la incorporación de los criterios de gestión responsable en las organizaciones no lucrativas; apoyar aquellas ofertas solventes de formación que comporten una mejora en sus capacidades de gestión; fortalecer y promover prácticas y criterios de buen gobierno y de transparencia en estas organizaciones. Asimismo deben potenciarse y facilitarse las iniciativas de partenariado entre empresas y tercer sector.

57

Hacia la sociedad responsable: promover la Responsabilidad Social de todas las organizaciones

Para que las organizaciones de la sociedad civil puedan relacionarse con mayor credibilidad con el sector privado, avalados por una mayor coherencia entre sus planteamientos y sus acciones, también deben reflexionar internamente sobre sus prácticas en los ámbitos social, ambiental y económico. En este sentido, sin olvidar que cada organización tiene impactos y por lo tanto responsabilidades muy distintas, podemos hablar de la necesaria promoción de la responsabilidad social de todas las organizaciones (partidos políticos, organizaciones sindicales, entidades sociales, deportivas y culturales), introduciendo, entre otros, mecanismos de transparencia y rendición de cuentas. A fin de cuentas, el criterio de responsabilidad social puede reclamarse, con igual razón de ser, no sólo de las empresas, sino de todas las organizaciones e instituciones, en la medida que sea deseable que el principio de responsabilidad sea un criterio reconocido y asumido por el conjunto de la sociedad. En este sentido queremos destacar que no es posible ni coherente que desde las instancias públicas preconicemos una política de RSE, sin aplicarla previamente en nuestros ámbitos de responsabilidad. Constatamos que las empresas públicas españolas y administraciones públicas en general, no han incorporado estrategias de RSE.

Por ello, recomendamos a la Administración del Estado, a la de las Comunidades Autónomas, a los Órganos Públicos dependientes de la Administración, las Empresas Públicas y la Administración Local que sean ejemplares internamente en la integración de principios y prácticas de RSE en su propio funcionamiento.

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS. DIALOGO SOCIAL

Introducción:

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en su reunión del 2 de marzo de 2005, consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) debería ser considerada dentro del marco de la “Declaración para el Diálogo Social de 2004”.

A partir de la citada consideración, el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales decidieron incorporar la materia de RSE al temario de la agenda del Diálogo Social, constituyendo un grupo de trabajo específico e iniciándose en marzo del presente año, un proceso de elaboración de propuestas que pudieran concluir en un documento de acuerdos con el fin de impulsar y difundir las prácticas de RSE en España.

En el trabajo desarrollado se han tenido en consideración las distintas elaboraciones producidas desde el ámbito institucional Europeo en materia de RSE, desde las primeras referencias en la Cumbre Lisboa; la Agenda Social de la Cumbre de Niza (ambas en el año 2000); el Libro Verde del 2001; pasando por la comunicación de la Comisión de julio 2002, las conclusiones del Foro Multilateral europeo y del Grupo de Alto Nivel de representantes de los Gobiernos y del Parlamento y la Agenda Social de febrero de 2005, hasta la Comunicación de la Comisión de marzo de 2006 y la Resolución del Parlamento Europeo de marzo de 2007.

Asimismo se ha contado con las iniciativas y los debates que, en materia de RSE, se han producido en España durante estos últimos años y en las que de distinta forma y nivel han participado el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales. Desde las experiencias en la participación en el Pacto Mundial; el Punto Nacional de Contacto; las recomendaciones de la Subcomisión del Parlamento y la Moción aprobada en el Senado el pasado día 29 de mayo, así como los trabajos del Grupo de Expertos y, fundamentalmente, los compromisos adquiridos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco de los **Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (AINC)** de 2004 a 2007.

En tal sentido es necesario un marco de estímulo que refuerce y extienda los compromisos libremente asumidos por las empresas, administraciones públicas y organizaciones en sus prácticas de RSE. El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, consideran que el estímulo de prácticas de responsabilidad social constituye un serio compromiso y un esfuerzo complejo que ha de contar con el mayor grado de implicación y de consenso. En consecuencia y en el objetivo común de alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico y competitividad empresarial, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, el texto que a continuación se presenta refuerza el Diálogo Social y representa la contribución desde el compromiso y la cultura tripartita a la promoción y extensión de las prácticas de RSE.

I. Concepto y ámbito

ALCANCE

La percepción del papel que desempeña la empresa en el seno de la sociedad ha ido variando a lo largo del tiempo y se puede afirmar hoy más que nunca que las sociedades desarrolladas consideran la promoción de las iniciativas empresariales como una contribución importante al bienestar social y del progreso. De hecho, lograr que la sociedad en general siga percibiendo a la empresa como un generador de valor supone un reto constante no sólo para las propias empresas sino también para los poderes públicos, que están interesados en crear un clima propicio a su crecimiento.

En ese sentido, y desde la perspectiva del marco del Diálogo Social, la premisa fundamental de la Responsabilidad Social es la defensa de un modelo económico sostenible, responsable y con plena participación de los interlocutores sociales. A la vez, la RSE pretende dar respuesta al requerimiento de la transformación de las empresas; por un modelo de empresa innovada, sostenible, socialmente responsable y con modernas y equilibradas relaciones laborales.

Este modelo debe afrontar el reto de anticiparse a los cambios y se inscribe en los compromisos nacionales y europeos de manera que sirva para reforzar la competitividad de nuestro tejido productivo y con el objeto de hacer de nuestra economía una de las más avanzadas del mundo, a partir de sistemas industriales que tengan en cuenta el desarrollo sostenible como carácter fundamental del modelo productivo y de los servicios donde la cohesión social y el empleo representen un componente básico para el crecimiento y no sean considerados únicamente un coste.

DEFINICIÓN

Existen algunas definiciones que han recogido lo que es o debe ser la **RSE**, como concepto que se enmarca dentro de la **Estrategia Europea del Desarrollo Sostenible**. Este es el caso de la definición proporcionada por la Comisión Europea: "Un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés."

Desde el **Diálogo Social** se pretende contribuir con una definición que, considerando diversas propuestas, enmarque la RSE desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales:

Teniendo en cuenta el carácter global de la RSE y, entendida ésta como una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, se puede definir la RSE como *un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.*

PREMISAS

Las premisas sobre las que se asientan las prácticas de RSE giran en torno a los siguientes puntos:

- El refuerzo de la función principal de la empresa que es la creación de riqueza y empleo.
- El carácter voluntario de las actuaciones de RSE.
- La estrecha y necesaria vinculación de las iniciativas en el ámbito de la Responsabilidad Social a la viabilidad y competitividad de la actividad empresarial.
- El carácter gradual y progresivo en el desarrollo de las mismas, teniendo en cuenta los distintos puntos de partida y llegada según los diferentes contextos y necesidades.

- Su adaptación a diversos sectores, contextos geográficos y tamaños de empresas, con especial atención a las PYMES.
- La importancia de resaltar lo que las empresas vienen realizando en este ámbito desde hace tiempo y que debería ser reconocido como contribuciones en el ámbito de la Responsabilidad Social.
- La implicación de los grupos de interés en las prácticas de RSE, partiendo de un compromiso mutuo. En el ámbito de las relaciones laborales resulta esencial la participación de los representantes legales de los trabajadores.

OBJETIVOS

El presente documento es una contribución a la clarificación de conceptos y prácticas de Responsabilidad Social con el fin de proporcionar un elemento práctico, orientativo y eficaz de referencia. La RSE trata de iniciativas y compromisos que no se limitan a la tradicional acción social y el patrocinio y mecenazgo de acciones culturales y deportivas. Tienen que ver también con otras prácticas como el respeto y la promoción de los derechos humanos; la lucha contra la corrupción, la extensión de las “buenas prácticas laborales”; el impulso del empleo estable; las políticas de igualdad; la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades; la adopción de estrategias de adaptación al cambio; la implementación de procesos productivos y servicios respetuosos con el medio ambiente; el compromiso local, el consumo y la responsabilidad social en las inversiones, la cadena de valor; la educación; el intercambio de experiencias y la promoción de la RSE.

PRINCIPIOS GENERALES DE LA RSE

Voluntariedad: La Responsabilidad Social es voluntaria. Se refiere al compromiso de integración de criterios sociales, laborales y medioambientales en la gestión de las empresas, intentando involucrar en dicha gestión a los distintos grupos de interés directamente afectados por sus actuaciones.

Valor añadido: La RSE es un instrumento que tiene que ayudar a la creación de un valor añadido que repercuta en la mejora de la empresa a medio y a largo plazo. Este valor añadido se mide en relación con la atención que presta en las diversas actividades que afectan a los grupos de interés más relevantes atendiendo a la especificidad de su negocio y al entorno en el que opera (clientes, consumidores, accionistas, inversores y en especial trabajadores).

Integración y eficiencia: Las actuaciones en el ámbito de la RSE deberían tender a integrarse progresivamente en las distintas políticas de la empresa, de manera que desde el propio núcleo de la actividad empresarial se extienda a los distintos procesos y sistemas de gestión. La RSE busca la mejora continua y la eficiencia del proyecto empresarial. Ha de gestionarse teniendo en cuenta la viabilidad económica de la empresa a corto y a largo plazo y con el rigor de una inversión económica.

Adaptabilidad y flexibilidad: Las iniciativas que se emprenden en el ámbito de la RSE no pueden vincularse a un marco excesivamente rígido, sino permitir que las particularidades de la naturaleza del negocio, ámbito geográfico de operación, tamaño de la empresa y otras especificidades sean tenidas en cuenta a la hora de ejecutar actuaciones concretas.

Credibilidad: El objetivo básico es comunicar a las partes interesadas y a la sociedad en general las actividades empresariales desarrolladas y su repercusión en los distintos ámbitos. Para ello, se debe avanzar en la extensión y mayor uso de elementos básicos que den credibilidad y rigor a la RSE. “La transparencia es un componente esencial del debate sobre la RSE puesto que contribuye a mejorar sus prácticas y comportamiento, al tiempo que permite a las empresas y terceras partes cuantificar los resultados obtenidos”.

Globalidad: La Comunicación de la Comisión, reconoce el carácter global de la RSE, señalando que “la gobernanza mundial y la interrelación entre el comercio, la inversión y el desarrollo sostenible son aspectos cruciales del debate sobre la Responsabilidad Social de las Empresas”. Es evidente, que las decisiones y las actividades de las empresas no están circunscritas a un solo país. Frecuentemente, en alguno de ellos existen vacíos legales, una legislación laboral débil (además de una falta de representación sindical) y/o instituciones ineficientes, por lo que las políticas públicas y las políticas de RSE pueden contribuir a paliar estas situaciones.

La Responsabilidad Social de las Empresas se muestra en las operaciones que ejecuta en todos los países, extendiendo el comportamiento socialmente responsable a proveedores y subcontratistas. En definitiva, se trata de conseguir empresas económicamente rentables, sostenibles medioambientalmente y socialmente responsables, tanto en el ámbito interno como con terceros y con la sociedad.

Dimensión y naturaleza social: El objetivo de la RSE es reforzar la función social de la empresa, asumiendo voluntariamente compromisos más allá de la legislación vigente y teniendo en cuenta los distintos grupos de interés (trabajadores, clientes, accionistas, proveedores, consumidores, medio ambiente, derechos humanos, etc.) que son, en última instancia, los beneficiarios de los resultados de los procesos productivos.

Dimensión y naturaleza medioambiental: Está vinculada estrechamente al concepto de desarrollo sostenible, entendiéndola como la vía de asegurar que el crecimiento económico y social satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias. Teniendo en cuenta la situación actual, las estrategias de los poderes públicos en materia medioambiental deberían propiciar la implicación de las empresas, los sindicatos y las organizaciones de ciudadanos, ya que la desatención o los ataques al medio ambiente pueden provocar violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas que trabajan y viven en ese ambiente afectado.

Implicación y participación de los trabajadores: Se considera que la participación e implicación de los trabajadores en las estrategias y políticas de RSE es un buen instrumento para el desarrollo y el fomento de las mejores prácticas de responsabilidad social, en aspectos tales como el aprendizaje y la formación, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social, el cambio industrial y las reestructuraciones.

Las referidas prácticas han de coadyuvar a la mejora de la competitividad, la creación de empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y el desarrollo sostenible.

II. Políticas Públicas

Una de las características de las prácticas de RSE en España es su carácter aún incipiente, razón por la cual la finalidad primera de las políticas de estímulo debe ser ampliar el grado de implicación de distintas empresas en dichas prácticas. Por ello, uno de los enfoques de las políticas públicas de la RSE debe ser, pues, el de la promoción y el estímulo. La propia naturaleza de la RSE requiere además que en las políticas de estímulo se otorgue un protagonismo especial a los sujetos a los que van dirigidas las mismas, esto es, las empresas.

En la dirección apuntada, desde el Diálogo Social y en coherencia los contenidos de la declaración firmada en julio de 2004 entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales sobre "Competitividad, empleo estable y cohesión social", se considera que la RSE precisa de un decidido impulso que promueva y fomente las prácticas y las acciones de responsabilidad social enmarcadas en la estrategia compartida de progreso social, crecimiento económico y desarrollo sostenible.

Del mismo modo, resulta esencial que dichas iniciativas de estímulo sean coherentes con la propia naturaleza de la RSE. La finalidad debe ser la de incentivar y atraer sobre la base de las oportunidades que a medio y largo plazo presentan esas prácticas. Para ello es esencial apostar por prácticas de RSE cuyas ventajas se vinculen a aspectos que mejoran la competitividad empresarial, así como la creación de empleo, la cohesión social y el respeto al medio ambiente.

Igualmente, las políticas públicas de estímulo deberían evitar encarecer o añadir nuevas obligaciones o cargas administrativas, directas o indirectas, a la actividad empresarial o a las prácticas de RSE.

PROPUESTAS PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA RSE

1. Mejora del conocimiento de la RSE: claridad y credibilidad en las prácticas de responsabilidad social.

A pesar de que los debates en torno al concepto y las iniciativas de la RSE se han extendido en distintos ámbitos desde hace ya algunos años, lo cierto es que la proliferación de iniciativas desde todo tipo de instituciones y organizaciones ha provocado un cierto grado de confusión.

Teniendo en cuenta la definición de RSE realizada por la Comisión Europea así como las emitidas en España desde el Diálogo Social y el Foro de Expertos, los poderes públicos, como una de sus primeras actuaciones, contribuirán a mejorar la claridad del debate relativa a la RSE. Para ello, se considera útil realizar actividades conjuntas con las Organizaciones Empresariales, Sindicales y otros grupos de interés representativos, de carácter divulgativo e informativo que podrían servir para:

- Identificar las prácticas o actuaciones que se inscriben dentro del concepto de Responsabilidad Social.
- Orientar sobre las ventajas que supone asumir compromisos en este ámbito.
- Orientar sobre los distintos instrumentos existentes, nacionales e internacionales, vinculados a la RSE.
- Informar sobre tendencias futuras a la vista de los desarrollos recientes en este ámbito.
- Exponer casos que puedan considerarse como prácticas de interés.
- Orientar sobre el modo a través del cual las prácticas de RSE se pueden adaptar al tejido de las PYMES.

2. Vinculación de RSE a los factores de competitividad, creación de empleo, cohesión social y las prácticas respetuosas con el medio ambiente.

Más allá de la delimitación y difusión del concepto y prácticas de RSE, resultaría de extrema utilidad las actividades e iniciativas públicas que ayuden a vincular e identificar la RSE con la competitividad del tejido productivo, la creación de empleo en un marco de cambio laboral, la cohesión social y las prácticas comprometidas con las estrategias de desarrollo sostenible y respetuosas con el medio ambiente.

Las Administraciones Públicas deberían favorecer el conocimiento e intercambio de experiencias y buenas prácticas de RSE que vinculan la competitividad de la empresa en el mercado con actuaciones en el ámbito de empleo, cohesión social y desarrollo sostenible, las políticas de igualdad, de conciliación de la vida personal y laboral, etc.

3. Análisis y difusión de buenas prácticas.

El espectro en el que operan las prácticas de RSE es tan amplio como lo es el de los grupos de interés en los que impacta la actividad de una empresa u organización. Por ello, las políticas públicas de fomento y estímulo de la RSE necesitan de un enfoque específico vinculado a los distintos grupos de interés o a las distintas materias en las que se observa un especial desafío.

Como ámbitos de análisis específico en los que la actividad de los poderes públicos en colaboración con las organizaciones empresariales resultaría de gran utilidad destacan:

- Trabajadores/ Diálogo Social.
- La RSE y las relaciones laborales: puntos de convergencia.
- Desafíos. Prácticas de RSE vinculadas a los trabajadores.

- Conciliación de la vida profesional y privada.
- Igualdad e integración de los colectivos con dificultades.
- Condiciones de trabajo.
- Participación/Implicación, derechos colectivos y RSE.
- Cadena de valor y RSE: prácticas y mecanismos para involucrar a proveedores en políticas de RSE.
- Consumidores, clientes y usuarios.
- Actuaciones de colaboración directa con los poderes públicos.
- Acciones en el marco de la sostenibilidad, actuaciones medioambientales.
- El reporte y la RSE
- La medición del progreso en las actividades de RSE.
- Promoción del espíritu de empresa y RSE.
- Acción social de la empresa.

4. Consumo responsable

Contemplar la pertinencia de la integración de los principios de Responsabilidad Social en las políticas de consumo así como, en su caso, la información dirigida a los consumidores sobre esta cuestión, teniendo en cuenta las iniciativas de las organizaciones e instituciones de defensa de los derechos de los consumidores.

5. Promoción de las capacidades y competencias de los interlocutores sociales para el desarrollo de la RSE.

- Facilitar la participación de los interlocutores sociales y, cuando proceda, de otras organizaciones sociales representativas en el desarrollo de las políticas sociales impulsadas por los poderes públicos locales, autonómicos y estatales. Las organizaciones empresariales y sindicales son los interlocutores en el ámbito de las políticas de estímulo de la RSE dirigidas a los trabajadores.
- Apoyar el desarrollo de las capacidades de gestión de las políticas de RSE por parte de las empresas, las organizaciones empresariales y sindicales y otras organizaciones sociales representativas.
- Fomentar la educación y formación en materia de RSE de los cuadros directivos de las empresas, los representantes de los trabajadores y los responsables de las distintas organizaciones sociales representativas y de las Administraciones Públicas.
- Favorecer el conocimiento y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSE entre las empresas.
- Crear foros, redes y otras formas de articulación de la cooperación para hacer frente a los principales problemas de desarrollo a los que se enfrenta España, como la regeneración de zonas en declive, el fomento del empleo y la inclusión social, el desarrollo de la formación y la economía del conocimiento o la investigación y la innovación.

6. Modernización y adaptación de las relaciones laborales.

- Una política orientada a promover la modernización y adaptación de las relaciones laborales a la nueva realidad de la empresa junto a una política de recursos humanos de calidad son fundamentales en una concepción integral y auténtica de la RSE. En esta dirección se han de considerar en las relaciones laborales: las mejores prácticas en materia de igualdad, en integración de la discapacidad, protección de la salud, reducción de la siniestralidad laboral, la formación, el fomento de la estabilidad en el empleo y la profundización en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Incorporar a la RSE la adaptación y la gestión del cambio laboral. Ante los efectos de la globalización económica y las transformaciones productivas la RSE debe servir para conocer e integrar las medidas adoptadas por las empresas y los poderes públicos ante los procesos de reestructuración laboral; deslocalizaciones empresariales y otras actuaciones empresariales que tienen impactos muy profundos sobre el empleo y la cohesión social y territorial. En este sentido, la Declaración suscrita en el ámbito europeo por la Organización Sindical CES y las Organizaciones Empresariales UNICE/UEAPME y CEEP, el 16 de octubre de 2003, recoge una serie de orientaciones que pueden servir de referencia.

7. Fomento de la RSE y el desarrollo sostenible.

- Desarrollar políticas de promoción e incentivos de la RSE aplicados tanto a grandes empresas como a las PYMES vinculadas al desarrollo sostenible.
- Considerar la promoción de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) como un elemento sustantivo de la RSE.
- Promover una visión de la gestión de las organizaciones orientada por los principios del desarrollo sostenible y de la Responsabilidad Social.
- Incluir el estudio de los principios de Responsabilidad Social y el desarrollo sostenible en la educación.
- Promover en las enseñanzas universitarias, especialmente en las materias relacionadas con el estudio de las organizaciones, la economía, la comunicación y la administración y gestión de empresas, la incorporación de la formación en materia de RSE.
- Establecer prioridades de políticas públicas congruentes con los objetivos de la Agenda de Lisboa en materia de RSE, así como con las propuestas para fomentar las prácticas de RSE contenidas en la Comunicación de marzo de 2006 de la Comisión Europea.
- Fomentar un mayor interés y compromiso de las empresas por la cooperación y el desarrollo, así como la participación de las mismas en los proyectos y programas de desarrollo sostenible.

8. Estímulo a las empresas para el informe de RSE.

- Potenciar la elaboración y difusión de memorias y/o informes de RSE y de sostenibilidad de acuerdo a estándares nacionales o internacionales.

- Fortalecer y dar mayor utilidad a la iniciativa del Punto Nacional de Contacto (PNC) para el desarrollo y seguimiento de las directrices de la OCDE. En relación con la resolución de disputas sobre la aplicabilidad de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales la actividad PNC se centra en una labor de buenos oficios.
- Poner en marcha por los poderes públicos una política pública de promoción del Informe de RSE que tenga en consideración los siguientes aspectos
 - Apoyo técnico a las empresas
 - Catálogo de herramientas de información
 - Buenas prácticas de información
 - Consideración y adaptación a los distintos perfiles y tamaños de empresas e instituciones
 - Temas e indicadores de medida susceptibles de ser incluidos en el Informe de RSE.
 - Instrumentos que permitan constatar la idoneidad del informe de RSE.

9. Fomento de la RSE en las PYMES

- Considerar las singularidades de las pequeñas y medianas empresas en la implantación y desarrollo de la RSE, apoyando especialmente los procesos de RSE en los momentos de inicio.
- Recibir información clara y útil sobre procesos RSE diseñados específicamente según las necesidades de la PYME. Por ejemplo, a través de folletos informativos como los que ya ha propuesto la UE.
- Ayudar a la visualización pública en los avances dados en la incorporación de criterios de RSE de manera progresiva.
- Estimular la promoción de redes y actividades conjuntas para las PYMES orientadas al desarrollo de la RSE.

10. Consejo de RSE

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales promoverá la creación del Consejo Estatal de RSE, como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, encargado de impulsar y fomentar las políticas de RSE.

Los objetivos del Consejo Estatal serán:

- Constituir un foro de debate sobre RSE entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad en el ámbito de la RSE que sirva como marco de referencia para el desarrollo de la RSE en España.
- Fomentar las iniciativas sobre RSE, proponiendo al Gobierno, en el marco de sus funciones asesoras y consultivas, medidas que vayan en ese sentido, prestando una atención especial a la singularidad de las PYMES.
- Informar, en su caso, sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas contempladas en el apartado DEFINI-

- CIÓN del apartado I de este documento (página 3, párrafo 3º), desde la perspectiva de la RSE.
- Promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de RSE y de sostenibilidad, así como herramientas más adecuadas para su elaboración y seguimiento.
- Analizar el desarrollo de la RSE en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de RSE.

En cumplimiento de los objetivos establecidos, el Consejo Estatal de RSE tendrá las funciones de emitir informes y elaborar estudios a solicitud del Gobierno o por propia iniciativa, elaborar y elevar una memoria anual al Gobierno, constituirse como Observatorio de la RSE en España, promover y fomentar iniciativas de Responsabilidad Social de las empresas, colaborar y cooperar con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel internacional, así como participar, en la forma en que se determine, en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de RSE.

El Consejo estará integrado, de forma cuatripartita y paritaria, por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad en el ámbito de la RSE.

El funcionamiento del Consejo se llevará a cabo a través de los órganos que se

definan en las normas de funcionamiento. La adopción de decisiones bajo el principio de consenso se configurará en las normas de funcionamiento antes citadas, que se someterán a la consulta previa de los interlocutores sociales.

REAL DECRETO 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

La Comisión Europea entiende la Responsabilidad Social de las Empresas como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores». Este concepto se define por primera vez en el ámbito europeo en el Libro Verde de julio de 2001 «Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas», que acuña posteriormente en la Comunicación de julio de 2002 relativa a «la responsabilidad social de las empresas: una contribución al desarrollo sostenible» y en la Comunicación de marzo de 2006 «poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas».

Desde las primeras referencias en la Cumbre de Lisboa; la Agenda Social de la Cumbre de Niza (ambas en el año 2000); el Libro Verde del 2001; pasando por la Comunicación de la Comisión Europea de julio 2002, las conclusiones del Foro Multilateral europeo y del Grupo de Alto Nivel de representantes de los Gobiernos y del Parlamento y la Agenda Social de febrero de 2005, hasta la Comunicación de la Comisión Europea de marzo de 2006 y la Resolución del Parlamento Europeo de marzo de 2007, se ha

puesto de manifiesto el necesario desarrollo de una política horizontal que se concrete en la constitución de un ámbito permanente multilateral para el estímulo de políticas de Responsabilidad Social de las Empresas, el encuentro entre la Administración y las partes interesadas y el análisis de la situación española en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

En el contexto descrito, en España se han producido diversas actuaciones que merecen ser reseñadas. El Congreso de los Diputados creó una Subcomisión que dio como resultado la elaboración de un informe «para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas» de 31 de julio de 2006.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en su reunión del 2 de marzo de 2005, consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la Responsabilidad Social de las Empresas debería ser considerada dentro del marco de la «Declaración para el Diálogo Social de 2004».

El Gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, constituyó el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas que finalizó sus trabajos el 12 julio de 2007 aprobando un documento sobre Responsabilidad Social de las Empresas que incorpora 29 recomendaciones.

Tanto la Subcomisión Parlamentaria como el Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas proponen la creación de un Consejo Estatal de las Empresas participado por las distintas partes interesadas en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

El 19 de diciembre de 2007, la referida Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, aprobó un documento que recoge las conclusiones y 10 propuestas para la promoción y desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas, entre las que se encuentra la relativa

a creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas como un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, encargado de impulsar y fomentar las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas.

A mayor abundamiento, la moción del Pleno del Senado de 29 de mayo de 2007, insta al Gobierno «a crear un Consejo de Responsabilidad Empresarial, como foro de encuentro de todas las partes interesadas en Responsabilidad Social de las Empresas, que mantenga un diálogo multilateral permanente sobre la Responsabilidad Social de las Empresas y proponga al Gobierno acciones de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas».

Este real decreto recoge los objetivos y la composición de los miembros del Consejo referidos en la propuesta 29 del Informe del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, así como el punto número 10 del documento «La Responsabilidad Social de las Empresas», consecuencia del Diálogo Social.

El Consejo se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, puesto que este Departamento ha desarrollado y coordinado los trabajos en materia de Responsabilidad Social de las Empresas, tanto en el marco del Diálogo Social como en el ámbito del Foro de Expertos en Responsabilidad Social de las Empresas, teniendo en cuenta, además, que dos de los grupos que componen el Consejo son los interlocutores sociales, que constituyen las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales más representativas, y otras organizaciones sociales, cuya relación más estrecha con la Administración General del Estado, se produce a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Por todo ello, a la luz de los antecedentes y del resultado de las iniciativas mencionadas, el Gobierno ha decidido crear un Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, cuya composición, objetivos y funcionamiento se regulan en el presente real decreto.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 15 de febrero de 2008,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

Constituye el objeto del presente real decreto la creación y la regulación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.

Artículo 2. Creación y adscripción.

1. Se crea el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, al amparo de lo dispuesto en los artículos 38, 39 y 40 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, como un órgano colegiado interministerial, de carácter asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita y paritaria, que se adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo. Estará encargado del impulso y fomento de las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas y se constituye en el marco de referencia para el desarrollo de esta materia en España.
2. La Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo llevará a cabo las tareas de preparación, apoyo técnico y gestión del Consejo.

Artículo 3. Objetivos.

Los objetivos del Consejo serán:

- a) Constituir un foro de debate sobre Responsabilidad Social de las Empresas entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, Administraciones públicas y otras organizaciones

e instituciones de reconocida representatividad en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas que sirva como marco de referencia para el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.

- b) Fomentar las iniciativas sobre Responsabilidad Social de las Empresas, proponiendo al Gobierno, en el marco de sus funciones asesoras y consultivas, medidas que vayan en ese sentido, prestando una atención especial a la singularidad de las PYMES.
- c) Informar, en su caso, sobre las iniciativas y regulaciones públicas que afecten a las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.
- d) Promocionar estándares y/o características de las memorias y/o informes de Responsabilidad Social de las Empresas y de sostenibilidad, así como herramientas más adecuadas para su elaboración y seguimiento.
- e) Analizar el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas en España, la Unión Europea y países terceros, e informar sobre actuaciones en materia de Responsabilidad Social de las Empresas.

Artículo 4. Funciones y ámbito.

1. En cumplimiento de los objetivos establecidos, el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas tendrá las funciones siguientes:
 - a) Emitir informes y elaborar estudios a solicitud del Gobierno o por propia iniciativa.
 - b) Elaborar y elevar una memoria anual al Gobierno.
 - c) Constituirse como Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas en España.
 - d) Promover y fomentar iniciativas de Responsabilidad Social de las Empresas.
 - e) Colaborar y cooperar con otros Consejos análogos, incluidos los de nivel internacional.
 - f) Participar, en la forma en que se determine, en los foros nacionales e internacionales constituidos para tratar temas de Responsabilidad Social de las Empresas.
2. El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas tiene ámbito estatal.

Artículo 5. Composición y nombramiento.

1. El Consejo estará compuesto por:
 - a) El Presidente, que será el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

- b) Doce vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas.
 - c) Doce vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas.
 - d) Doce vocales en representación de otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas. A estos efectos se tendrán en cuenta los representantes de organizaciones no gubernamentales que reúnan, entre otros, los siguientes criterios: experiencia y actuación en distintos aspectos de la responsabilidad social, dimensión geográfica de sus actividades, volumen de recursos destinados a las mismas. También se tendrá en cuenta, entre otros, a los representantes de las asociaciones, Consejos u organizaciones de los campos de los consumidores, el medio ambiente, la discapacidad y la economía social. Asimismo, se considerarán los representantes de instituciones académicas reconocidas por su actividad docente, de investigación y de asesoramiento en este ámbito, y las fundaciones o asociaciones dedicadas específicamente a cuestiones de Responsabilidad Social de las Empresas.
 - e) Doce vocales en representación de las Administraciones Públicas, de los cuales, ocho serán de la Administración General del Estado uno por cada uno de los Ministerios de Asuntos Exteriores y Cooperación, de Economía y Hacienda, de Trabajo y Asuntos Sociales, de Medio Ambiente, de Industria, Turismo y Comercio, de Sanidad y Consumo, de Administraciones Públicas, y de la Oficina Económica del Presidente del Gobierno, con rango de Director General salvo en el caso del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que será el Secretario General de Empleo; tres serán en representación de las comunidades autónomas, designados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y uno será en representación de la asociación de entidades locales más representativa de ámbito estatal.
2. Cada vocal del Consejo tendrá un suplente, que lo sustituirá cuando el titular no asista. En el caso de los representantes de los Departamentos ministeriales, los suplentes deberán tener rango, al menos, de Subdirector General, salvo en el caso del Ministerio de Trabajo que será con rango de Director General.
 3. El Secretario del Consejo será el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo que podrá disponer la asistencia de funcionarios de apoyo con el objeto de cumplir con las tareas de la Secretaría establecidas en el artículo 14.
 4. Los vocales del Consejo y sus suplentes serán nombrados por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de los respectivos Departamentos ministeriales, organizaciones o entidades, de las comunidades autónomas y de la asociación de entidades locales más representativas de ámbito estatal, produciéndose su cese en la misma forma que su nombramiento.

La duración máxima del mandato de los vocales de representación de las letras b) c) d) y e) del apartado 1 será de cuatro años, salvo en el supuesto de las comunidades autónomas donde la duración máxima del mandato será anual.

Artículo 6. Constitución y funcionamiento.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas se entenderá constituido válidamente a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, cuando concurran dos tercios, al menos, de sus componentes en primera convocatoria, y en segunda convocatoria, la mitad de sus miembros, siendo necesaria la presencia de todos los grupos a que se hace referencia en el artículo 5. En cualquier caso se requerirá la presencia del Presidente y Secretario del Consejo o de quienes les sustituyan.

El Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de trabajo.

Artículo 7. Pleno.

1. El Pleno del Consejo se reunirá, al menos trimestralmente en sesión ordinaria, y de forma extraordinaria, cuando así se acuerde por el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de la Comisión Permanente. El Pleno del Consejo elaborará el régimen de funcionamiento y la adopción de decisiones lo será bajo el principio de consenso.
2. La emisión de los informes, estudios, consultas y propuestas del Consejo se realizará por el Pleno o, en su caso, la Comisión Permanente, cuando aquél hubiera delegado en ésta dicha función y no serán vinculantes. La aprobación de la memoria anual a que se refiere el artículo 4.1 corresponderá en todo caso al Pleno.

Artículo 8. Presidente.

1. Corresponde al Presidente del Consejo:

- a) Ostentar la representación del Consejo.
- b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias, y establecer, en su caso, el carácter de urgencia y la fijación del orden del día, teniendo en cuenta las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación y oída la Comisión Permanente.
- c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- d) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.
- e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Consejo.

f) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Consejo.

2. En los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad, el Presidente del Consejo podrá delegar sus funciones en el Secretario General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Artículo 9. Vocales.

Corresponde a los vocales del Consejo:

- a) Ser convocados con el orden del día de las reuniones y disponer de la información precisa sobre los asuntos incluidos en el mismo, conforme a lo establecido en el artículo 13.
- b) Asistir a las sesiones y participar en sus debates.
- c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- d) Formular y proponer la inclusión de asuntos a tratar en el orden del día, tanto en las sesiones ordinarias como extraordinarias.
- e) Formular ruegos y preguntas, cuando proceda.
- f) El derecho a la información necesaria para cumplir las funciones asignadas.
- g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de vocal.

Artículo 10. Secretario.

1. Corresponde al Secretario del Consejo:

- a) Asistir a las reuniones del Consejo con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones del Consejo por orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros del mismo.
- c) Recibir los actos de comunicación de los miembros con el Consejo y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier clase de escritos que deba tener conocimiento el Consejo.
- d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer el Consejo, así como redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de los dictámenes, informes, estudios, consultas y acuerdos aprobados por el Consejo.
- f) Custodiar la documentación del Consejo.
- g) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

2. En los casos de ausencia, vacante, enfermedad u otras causas de imposibilidad de asistencia del Secretario, será sustituido por el funcionario que disponga el reglamento de régimen de funcionamiento.
3. La Secretaría facilitará a los miembros del Consejo información y asistencia técnica, para el mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 11. Comisión Permanente.

1. En el seno del Consejo, y como órgano permanente para el ejercicio de sus funciones y cometidos relativos a asuntos de trámite, de preparación o estudio que le sean encomendados expresamente por el Pleno del Consejo, se establece la Comisión Permanente del Consejo, que tendrá la siguiente composición:
 - a) Presidente: El mismo del Consejo, sin perjuicio de la delegación dispuesta en el artículo 8.2 de este real decreto.
 - b) Cuatro vocales en representación de cada uno de los grupos recogidos en las letras b), c) y d) del apartado 1 del artículo 5 y cuatro vocales en representación de las Administraciones Públicas contempladas en la letra e) del apartado 1 del artículo 5, dos de los cuales serán de la Administración General del Estado, uno de la Administración Autonómica y otro de la asociación de entidades locales más representativas de ámbito estatal.
 - c) Secretario: El del Consejo.
2. Los miembros de la Comisión Permanente serán designados entre los vocales del Consejo a propuesta de cada uno de los grupos de representación a que se refiere el artículo 5. El régimen de funcionamiento de la Comisión Permanente responderá a las mismas reglas que se establecerán para el Pleno del Consejo.
3. El Pleno del Consejo podrá delegar en la Comisión Permanente la realización de informes, propuestas, consultas y estudios. La Comisión Permanente rendirá cuentas con carácter periódico al Pleno del Consejo del desarrollo de las acciones encomendadas.

Artículo 12. Grupos de trabajo.

Podrán constituirse en el seno del Consejo los grupos de trabajo paritarios que acuerde el Pleno para la realización de estudios o informes en temas que afecten a los cometidos del Consejo. Los grupos de trabajo podrán recabar, a través de la Secretaría, cuanta información y apoyo sea preciso para el cumplimiento de sus funciones. En los grupos de trabajo, a propuesta de cada grupo representado, podrán participar expertos de reconocido prestigio en materia de Responsabilidad Social de las Empresas con el fin de asesorar la realización de los cometidos del Consejo.

Artículo 13. Convocatorias y orden del día.

1. Las convocatorias se efectuarán por escrito, utilizando los medios idóneos para garantizar su recepción. La comunicación de cada convocatoria deberá efectuarse con una antelación mínima de siete días a la fecha prevista para la celebración de la sesión, salvo en los casos de urgencia, en que será de dos días.
2. La convocatoria contendrá el día, hora y lugar de la reunión a celebrar, así como el orden del día, y se acompañará con la documentación necesaria para estudio previo o indicará que obra en la Secretaría a disposición de los miembros del órgano. En la misma citación para la primera convocatoria se incluirá la de la segunda, para media hora después del momento señalado para la primera.
3. El orden del día de las sesiones ordinarias contendrá la lectura y, en su caso, la aprobación del acta de la sesión anterior, así como los asuntos que disponga la Presidencia, previa consulta a la Comisión Permanente.
4. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros del Consejo y sea declarada la urgencia del asunto.
5. El orden del día de las sesiones extraordinarias contendrá exclusivamente los puntos que motiven su convocatoria.

Artículo 14. Actas del Consejo y de la Comisión Permanente.

1. De cada sesión que celebre el Consejo y la Comisión Permanente se levantará acta por el Secretario, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados y, en su caso, el resultado de las votaciones y los votos particulares por escrito formulados si se hubiesen producido.
2. Las actas serán redactadas y firmadas por el Secretario, con el visto bueno del Presidente, y se aprobarán en la siguiente sesión, acompañándose el correspondiente texto del acta a la convocatoria.
3. El Secretario podrá emitir certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. Quienes acrediten la titularidad de un interés legítimo, podrán dirigirse al Secretario del Consejo para que les sea expedida certificación de sus acuerdos.
4. Cualquier miembro del Consejo y de la Comisión Permanente tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto o en el plazo que señale el Presidente el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndolo constar así en el acta o uniéndose copia de la misma.

Disposición adicional primera. Normativa aplicable.

En lo no previsto en el presente real decreto, el Consejo se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el capítulo II, título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final primera. Facultad de ejecución.

Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 15 de febrero de 2008.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales,
JESÚS CALDERA SÁNCHEZ-CAPITÁN

GLOSARIO, BIBLIOGRAFÍA, FUENTES



GLOSARIO, BIBLIOGRAFÍA, FUENTES.

Libro Verde: se trata del documento titulado “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” de la Comisión Europea (julio de 2001), que sirve de base para la RSE.

Stakeholders: se trata de los grupos de interés o personas afectadas por la existencia de una empresa (proveedores, distribuidores, personal, socios, consumidores, subcontratistas y contratistas, entorno económico, social, medioambiental, administraciones públicas, agentes sociales y económicos, etc) que de alguna manera influyen en la consecución de los objetivos del negocio y su propia supervivencia.

Shareholders: son los accionistas de la empresa.

Acción social: se caracteriza por dedicar esfuerzos las empresas en recursos humanos, financieras y técnicos en proyectos beneficiosos para la comunidad.

Informe Dafo: es un método para el estudio de la situación competitiva de una empresa, permitiendo determinar cuáles son sus Fortalezas, y Debilidades (en lo interno) y sus Amenazas y Oportunidades (en su externo).

Joint-ventures: se denominan así a las empresas que alcanzan una alianza estratégica, un acuerdo comercial de inversión conjunta a largo plazo sin que para ello tengan que perder su identidad e individualidad. El objetivo puede ser muy variado: búsqueda de nuevos mercados, prestación de servicios, producción de bienes, etc Aportando par ello materia prima, capital, tecnología, conocimiento del mercado, ventas y canales de distribución, personal, financiamiento o productos.

ROSER HERNÁNDEZ, I. , CABRERIZO SANZ, L. , DE LA CUESTA GONZALEZ, M. y VAZQUEZ, O. “Guía de la responsabilidad social corporativa para las PYMES”, Observatorio de la Responsabilidad Social

Corporativa y Fundación el Monte

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., CASTELLANO BURGUILLOS, M.E., GÓMEZ MUÑOZ, J.M., LAFFARGA BRIONES, J., MUÑOZ PEREZ, F. y RUIZ ALBERT, M.A. "Responsabilidad social corporativa y relaciones laborales en Andalucía", CCOO Andalucía.

JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J.C. "La responsabilidad social de las empresas (RSE). Cómo entenderla, cómo afrontarla una perspectiva sindical". Ediciones Altabán

CARNEIRO CANEDA, M. "Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos". Junta de Andalucía, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo.

"Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad" (www.globalreporting.org)

SANIELA ATEA "Manual de herramientas para incidir en RSE. Una perspectiva desde la sociedad civil". GEOS DEMOCRACÍA & DESARROLLO - RED PUENTES ARGENTINA 2005.

<http://blog.comfia.net/responsabilidad-social/blog>

www.andalucia.ccoo.es

www.comfia.net/andalucia

www.juntadeandalucia.es/gobernacion

<http://blog.comfia.net/responsabilidad-social>

CONTACTOS DE INTERÉS



COORDINADORES/AS DE LA AGENCIA ANDALUZA DEL VOLUNTARIADO

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO	NOMBRE	DIRECCIÓN	TELEFONOS	FAX	E-MAIL
ALMERÍA	Teresa Usero López	Paseo de Almería, 68 04.001 - Almería	950 01 0 1 78 / 71 01 78 670 94 77 23 / 74 77 23	950 01 01 42	teresam.usero@juntadeandalucia.es
CÁDIZ	María Colón Lozano	Plaza de España, 19 11.071 - Cádiz	956 00 82 02 / 40 82 02 670 94 63 58 / 74 63 58	956 00 81 73	maria.colon@juntadeandalucia.es
CAMPO DE GIBRALTAR	María Díaz Torres	C/ Regino Martínez, 35 11.201 - Algeciras (Cádiz)	956 02 70 14 / 42 70 14 670 94 83 79 / 74 83 79	956 02 70 24	maria.diaz.torres@juntadeandalucia.es
CÓRDOBA	Maitte Velasco Muñoz	C/ San Felipe, 5 14.003 - Córdoba	957 00 21 60 / 50 21 60 670 94 73 03 / 74 73 03	957 00 21 91	teresa.velasco@juntadeandalucia.es
GRANADA	Gumersinda Merino Ramos (Gomi)	C/ Gran Vía, 54-56 18.071 - Granada	958 02 42 82 / 12 42 82	958 02 42 80	gumersinda.merino@juntadeandalucia.es
HUELVA	Felisa Moreno Martín	C/ Sanlúcar de Barrameda, 3 21.071 - Huelva	959 01 14 05 / 21 14 05 670 94 46 08 / 74 46 08	959 01 14 10	felisa.moreno@juntadeandalucia.es
JAÉN	José Ruiz Villar	Plaza de las Batallas, 3 23.071 - Jaén	953 00 30 21 / 20 30 21 671 56 46 05 / 76 46 05	953 00 30 11	jose.ruiz.villar@juntadeandalucia.es
MÁLAGA	Daniel Pérez	Alameda Principal, 18 29.071 - Málaga	951 03 86 26 / 93 86 26 670 93 59 08 / 73 59 08	951 03 86 56	
SEVILLA	José Manuel Girela de la Fuente	Avda. de la Palmera, 24 41.012 - Sevilla	955 04 22 08 / 34 22 08 670 94 83 57 / 74 83 57	955 04 22 08	josem.girela@juntadeandalucia.es

CCOO DE ANDALUCIA EN LAS PROVINCIAS

	DIRECCIÓN	TELÉFONOS	FAX
ANDALUCIA	C/ Trajano nº1, 5ª Planta 41002 - Sevilla	954 50 70 15	954 21 06 16
ALMERÍA	C/ Javier Sanz 14- 5ª Planta 04004 - Almería	950 18 49 33	950 26 32 32
CÁDIZ	Avda. Andalucía 6- 8ª Planta 11008 - Cadiz	956 27 17 30	956 25 28 00
CÓRDOBA	Avda. Gran Capitán 12 14001 - Córdoba	957 47 58 92	957 48 56 61
GRANADA	C/ Periodista Francisco Javier Cobos 2 18014 - Granada	958 20 13 61	958 28 89 57
HUELVA	Avda. Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª y 4ª 21.003 - Huelva	959 49 68 84	959 26 08 19
JAÉN	C/ Castilla 8 23.007 - Jaén	953 25 35 11	953 26 49 06
MÁLAGA	C/ Muelle de Heredia 26 29001 - Málaga	952 64 99 66	952 60 25 92
SEVILLA	C/ Trajano nº1, 4ª Planta 41002 - Sevilla	955 46 45 12	954 21 74 95

