

CONCLUSIONES DEL III ENCUENTRO DEL GTN 3



Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa

BARCELONA, 24 Y 25 DE OCTUBRE DE 2006

eQual




www.gtn3.net

Edita: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Colabora: Dirección General de Formación Profesional
del Gobierno del Principado de Asturias

Redacción: Fundación CTIC · www.fundacionctic.org

Diseño: BOCARTE

Impresión:

Edición: Diciembre 2006

NIPO: 201-07-027-1

El tercer encuentro de los proyectos EQUAL del eje de Adaptabilidad organizado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), en colaboración con la Generalitat de Cataluña y la Diputació de Barcelona, se celebró los días 24 y 25 de octubre en Barcelona y estuvo centrado en la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) y en el trabajo que se está desarrollando en esta materia desde los proyectos EQUAL.

La RSE surgió a finales del siglo pasado y supone la incorporación de un pensamiento ético a las actividades empresariales, habitualmente centradas en la maximización del beneficio. Esta dimensión ética presenta a la empresa como una comunidad de personas en donde la condición de ser personas prevalece sobre cualquier otra.

Tradicionalmente, la RSE venía siendo gestionada por las grandes empresas pero, en los últimos años, tal y como se reconoce desde la Comisión Europea, si se quiere alcanzar el máximo potencial que ofrece la RSE se debe producir un acercamiento a las pequeñas y medianas empresas, que son la verdadera fuente de crecimiento económico y creación de empleo.

Este acercamiento plantea, en principio, un gran reto: ¿cómo podemos adaptar los modelos de RSE a la pyme? En otras palabras, cómo se debe sensibilizar, qué herramientas deben ofrecerse a las pymes para que puedan gestionar adecuadamente su responsabilidad social o qué papel deben jugar en todo este proceso las administraciones públicas.

Los proyectos EQUAL, desde su perspectiva de trabajar desde y para el territorio, y desde su experiencia en el fomento y difusión de la RSE o de alguno de los ámbitos que ésta comprende (conciliación vida familiar- vida laboral, igualdad de oportunidades o medio ambiente, por citar sólo algunas), aportan una interesantísima visión sobre las expectativas y oportunidades que la responsabilidad social ofrece, el estado

de implantación que existe actualmente en nuestro país y las demandas o ayudas que el empresariado necesita para poder implantar este nuevo modelo de gestión empresarial.

El encuentro de Barcelona ha proporcionado la oportunidad para que más de medio centenar de agrupaciones de desarrollo pudieran entablar un debate sobre las distintas dimensiones de la RSE y, de esta forma, intercambiar sus diferentes puntos de vista y/o realidades territoriales y consensuar una serie de conclusiones que son recogidas en el presente documento.

Los objetivos del encuentro fueron:

- Conocer la visión que se tiene en cada proyecto sobre la RSE.
- Aportar experiencias y actuaciones realizadas en las agrupaciones de desarrollo en materia de responsabilidad social.
- Servir de punto de encuentro de los proyectos que realizan actuaciones en relación con la RSE y facilitar el intercambio de experiencias entre ellos.
- Identificar complementariedades en relación con la RSE entre los distintos ejes que componen EQUAL.
- Favorecer la cooperación y la creación de redes entre las AD participantes.
- Fomentar el interés de las empresas e instituciones por conseguir un mercado de trabajo más justo y un adecuado desarrollo sostenible.
- Promover un debate y la posterior generación de conclusiones sobre la RSE en nuestro país desde la perspectiva de los proyectos EQUAL.



Presentación	3
Marco de referencia	5
Jornada “Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa”	6
1. Aproximación a la jornada	8
2. Los talleres de RSE: conclusiones de los proyectos.....	9
· Taller 1: La RSE en la calidad de las condiciones laborales.....	9
· Taller 2: Implantación y gestión de la RSE	12
· Taller 3: La dimensión externa de la RSE	14
· Taller 4: El papel de las administraciones en el fomento de la RSE	15
3. Reflexiones generales del trabajo de los talleres.	17
4. Conclusiones:	20
· Sobre la RSE	20
· Sobre la RSE y los proyectos EQUAL	21
Sesión plenaria: resumen	22
Anexos	27
1. Anexo I: Metodología utilizada en el encuentro	27
2. Anexo II: Directorio de proyectos asistentes	28
3. Anexo III: Bibliografía.....	30



Al abordar la responsabilidad social de las empresas, surge inevitablemente la pregunta de qué entendemos por RSE. La Comisión Europea, en su esfuerzo por hacer de Europa un polo de excelencia en materia de RSE, la define como “[...] *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.*”

No obstante, los proyectos EQUAL se distinguen, en su mayoría, por centrar sus esfuerzos en la pequeña y mediana empresa. Por tanto, esto requiere, más que la redefinición de la RSE, una obligatoria reflexión de cómo y de qué forma sensibilizar a las pymes en los diferentes ámbitos: laboral, medio ambiente, transparencia informativa o relación con clientes y proveedores.

En este aspecto, la Comisión señala que las medidas que se adopten en materia de sensibilización e intercambio de buenas prácticas deben hacer hincapié en las pymes. Califica su papel como básico para aprovechar el potencial de la RSE como herramienta de crecimiento económico y desarrollo sostenible. Asimismo, estimula a que las acciones emprendidas por las pymes en este ámbito sean mucho más reconocidas, incita a la colaboración de los principales organismos intermediarios (administraciones públicas, sindicatos, asociaciones empresariales, etc.) y señala el intercambio de experiencias como el mejor modo de fomentar las RSE entre las pymes europeas.

El origen de esta sensibilidad surgió como consecuencia de varios impactos negativos de la actividad empresarial que generaron la conciencia de que el concepto de desarrollo económico no sólo debía regirse por variables financieras, sino que debía abarcar conceptos como calidad de vida o medioambiente. Aparecía, de este modo, el concepto de desarrollo sostenible.

Actualmente, la RSE se presenta como una herramienta para combatir los efectos negativos de la globalización, ante los cuales, y a falta de una clara legislación internacional, las medidas que cada país pueda tomar se antojan claramente insuficientes.

• La responsabilidad social en el contexto EQUAL

El hecho de que los proyectos EQUAL actúen localmente sobre un territorio y la propia filosofía de la iniciativa, que los reconoce como un *laboratorio* para el desarrollo e implantación de buenas ideas, ofrecen una oportunidad única para experimentar en materia de RSE y, de esta forma, conocer e identificar cuáles son las dificultades, retos y oportunidades que supone implantar la RSE en las pymes.

Asimismo, en un alto porcentaje de proyectos, entre los socios que componen las agrupaciones de desarrollo se encuentran administraciones públicas, agrupaciones empresariales, sindicatos y otros agentes sociales, es decir, gran parte de los *stakeholders* o grupos de interés que componen la dimensión externa de la responsabilidad social de las empresas. Esto supone que los proyectos EQUAL proporcionan una plataforma inmejorable para el diálogo y el consenso necesarios para adoptar medidas por parte de unos y de otros que provoquen el impacto social y medioambiental que se persigue o, como algunas voces lo definen, desarrollar un territorio sostenible.

Son muchos los proyectos EQUAL que abordan los retos que plantea la responsabilidad social de las empresas, y un número considerable de éstos lo han asumido como eje central de sus actuaciones.

• La RSE y la adaptabilidad de las empresas

Como se puede comprobar en las conclusiones extraídas en los distintos talleres, existe unanimidad en que la RSE mejora la gestión de las empresas, las fortalece ante cambios en su entorno o mercado, incrementa la satisfacción y productividad del personal laboral, lleva aparejada la igualdad entre hombres y mujeres e introduce criterios de inclusión social en su gestión.

Jornada “Equal y Respons Social e Empres

la sabilidad en la sa”



Una aproximación a la jornada

8

En el primer día del encuentro de Barcelona, el trabajo se basó en la exposición de las distintas visiones que cada representante tenía sobre la RSE y la posterior elaboración de conclusiones.

Las áreas temáticas de las agrupaciones de desarrollo allí presentes fueron las siguientes:

Área temática de las AD participantes:	Nº de AD participantes
De Inserción	13
De Adaptabilidad	38
De Igualdad de Oportunidades	6
Total	57

En total, 85 personas, entre representantes de agrupaciones de desarrollo, moderadores y secretarios, se distribuyeron en cuatro talleres con distinta temática.

La semana anterior al encuentro, se informó a los participantes del taller que les correspondía y de la relación de temas propuestos en cada uno de ellos para que pudiesen preparar sus intervenciones.

Éstas son, brevemente, las temáticas abordadas en cada taller:

1) Taller 1: La RSE en la calidad de las condiciones laborales.

Se debate acerca de cómo la RSE puede incidir sobre el personal trabajador de una empresa y de qué manera se puede apoyar a ésta en ámbitos como la igualdad de oportunidades o la conciliación laboral, es decir, en los pilares fundamentales de la *dimensión interna* de la RSE.

La dimensión interna se refiere a la relación de las empresas con su personal trabajador (entiéndase salud, seguridad, adaptabilidad, etc.), sus condiciones laborales y sus derechos.

La importancia de la dimensión interna de la RSE propició que este taller fuera el más numeroso y que los diferentes representantes estuvieran distribuidos en tres mesas de trabajo.



Imagen de las excelentes instalaciones donde tuvo lugar el encuentro

2) Taller 2: Implantación y gestión de la RSE.

Se analizan las ventajas de gestionar la responsabilidad social y los retos que supone adaptar los modelos existentes de RSE a las pymes.

Como se pudo corroborar en el encuentro, adaptar los modelos de gestión de RSE existentes o el diseño de metodologías y herramientas que posibiliten una implantación real de un modelo de gestión socialmente responsable en las pequeñas empresas es un reto que numerosos proyectos EQUAL desean asumir.

A pesar de que este taller contaba con una nutrida representación que fue distribuida en dos mesas, los temas centrales de sus reflexiones aparecen con frecuencia en otros talleres, lo que confirma el interés por este aspecto clave en el crecimiento de la RSE.

"Por largo tiempo se percibía que los objetivos sociales eran distintos y hasta competían con los de orden económico... Pero tal dicotomía es falsa. Las empresas no funcionan de forma aislada de la sociedad que las rodea. Cuanto más se relacione una mejora social con el negocio de la empresa, más conduce a que, a su vez, se genere un beneficio económico".

**Michael Porter, economista
y profesor de Harvard Business School**

3) Taller 3: La dimensión externa de la RSE.

Como expone el Libro Verde presentado por la Comisión Europea en 2001, la dimensión externa de la RSE se centra en las relaciones de la empresa con proveedores, consumidores, el medio ambiente o los grupos de exclusión social, es decir, en el impacto de las empresas en el territorio y en cómo éstas pueden contribuir al desarrollo de las comunidades locales.

4) Taller 4: El papel de las administraciones en el fomento de la RSE.

Cuál es la fase de implantación de la RSE y qué papel les corresponde a las administraciones públicas dentro de la responsabilidad social son dos de las principales cuestiones abordadas en este taller.

Los talleres de RSE: conclusiones de los proyectos

Con el objeto de extraer las verdaderas inquietudes de los representantes de las AD, en ninguno de los cuatro talleres se restringió forzosamente el debate a la temática propuesta. Los participantes, bajo la dirección del moderador o moderadora, podían en todo momento expresar y abordar aquellos aspectos de la RSE que, en un momento dado, considerasen que fuesen de mayor interés. Por eso, en este apartado, se pueden encontrar conclusiones en un taller que fácilmente, se podrían encuadrar en otro.

Por otra parte, se enfatiza la importancia de la inclusión social en la negociación de los convenios colectivos.

• Taller 1: La RSE en la calidad de las condiciones laborales

Temática del taller: se abordan las políticas de RRHH de las empresas, la igualdad de oportunidades, el aprendizaje permanente, la conciliación laboral, la participación de los/as trabajadores/as en las decisiones empresariales y la salud y seguridad en el trabajo.

Conclusiones de la mesa A

- 1. La RSE es un concepto muy amplio que se diluye cuando llega a la empresa. Resultaría más práctico hablar de medidas concretas en materia de conciliación, mantenimiento de empleo, etc.**

Es más, en la mesa se habla de introducir en el concepto amplio de RSE las actuaciones dirigidas a conseguir la inserción laboral a través, a su vez, de una adecuada gestión de la diversidad.

Es importante la visibilidad de las buenas prácticas y que se adopten medidas cercanas a la realidad de la empresa. El experto en RSE presente en la jornada de Barcelona, Carlos Cordero, resaltaba en este punto la necesidad de diseñar sistemas de gestión adaptados a las pymes y de pasar “de lo teórico a lo práctico”.

No obstante, se debe tener presente que la RSE supone un enfoque integral, es decir, no se puede ser responsable en unos ámbitos y en otros no.

- 2. RSE es rentabilidad sostenible y debe empezar en el ámbito interno de la propia empresa.**

Desde la mesa, se exponen ejemplos de diferentes guías (*Igualdad y Conciliación, Gestión de la Diversidad, Salud y Seguridad, etc.*) que ayudan a las pymes a definir indicadores que les permitan visualizar los beneficios que les reporta la implantación de conductas socialmente responsables.



Intercambiando opiniones

- 3. La gestión flexible del tiempo de trabajo de forma pactada entre la plantilla y la empresa (incluida la microempresa) permite involucrar a todos los recursos humanos y mejorar la calidad de vida profesional y personal.**

Es importante que los trabajadores y trabajadoras sean protagonistas de los nuevos procesos de gestión de tiempos que puedan implantarse en sus ámbitos laborales. Es indudable que, dentro de la dimensión interna de la RSE, la conciliación del tiempo de trabajo y la vida personal de los trabajadores y trabajadoras es un elemento clave.

Sin embargo, pueden encontrarse dificultades para esta implementación atendiendo al sector económico al que pertenezca la empresa. En cualquier caso, es imprescindible un esfuerzo previo de organización y una necesidad de compromiso por ambas partes: empleador y empleado.

En este punto, se exponen en la mesa de trabajo dos posibles vías para gestionar parte de la responsabilidad social. De un lado, se comenta cómo, a través de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se pueden diseñar herramientas on-line para la formación y la información en un ámbito en concreto (que, en este caso, era la igualdad de oportunidades). De otro, se explica la experiencia piloto *Banco del tiempo* y cómo la flexibilidad horaria favorece la conciliación laboral.

4. La RSE mejora la empleabilidad, las relaciones laborales y los beneficios empresariales.

Se debe demostrar al empresariado todo el potencial que puede suponer implantar un sistema de gestión socialmente responsable: mejora del rendimiento laboral, reducción del absentismo, fidelización del personal trabajador, mejora de reputación, etc.

“En la pyme, cuando aplicas este modelo social te das cuenta de que te es más fácil retener talento, que tienes algo más de motivación en la gente... y luego ves que eres más competitivo, creces más deprisa y hay más beneficios”.

Xavier Martínez, director de TecnoI (pyme)

También se ha dicho...

- “Habría que introducir la inserción laboral de personas de alta exclusión laboral en los planes de RSE”.
- “La RSE no es un fin, sino un medio. Nuestra prioridad es la inserción laboral y la lucha contra todo tipo de discriminaciones”.
- “Para favorecer la conciliación, hay que hablar al empresariado en términos de beneficios económicos”.
- “Buscamos promover fórmulas flexibles de organización del trabajo que hagan compatibles el beneficio productivo que buscan las empresas, la calidad de vida que buscan las personas trabajadoras y la igualdad de oportunidades en el empleo”.
- “La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mejora la gestión de los recursos humanos y la convierte en un activo para la empresa”.

Conclusiones de la mesa B

1. La información, divulgación y sensibilización en RSE es fundamental.

No sólo se debe incidir en las empresas sino también en el cliente final: la sociedad. Este proceso de sensibilización tiene que ir acompañado de la transparencia en la información en las prácticas empresariales. Como nuevo modelo, la RSE debería ir acompañada de sensibilización. La información al consumidor es una cuestión previa. Es crucial que exista transparencia en la información que llega sobre la práctica empresarial, y ésta debe alcanzar todos los niveles, sobre todo en pequeña y mediana empresa.

La difusión de aspectos o prácticas socialmente responsables es especialmente importante en el caso de la pequeña y mediana empresa.

2. No confundir RSE con cumplimiento normativo ni con filantropía.

Habría que invertir en el seguimiento de las actitudes socialmente responsables: apoyando a aquellos y aquellas que quieren trabajar en RSE y disuadiendo a los que quieren obtener ventajas competitivas o de otro carácter usando una mala gestión de RSE.

Debido al importante componente social de EQUAL, en la mesa se hace especial hincapié en que hay que transmitir al empresario que el desarrollo sostenible pasa por ayudar a personas en riesgo de exclusión.

3. Se deben buscar buenas prácticas creíbles y asumibles que permitan la divulgación de modelos que seguir.

El empresariado debe percibir que las oportunidades que ofrece la RSE son reales y viables. Las buenas prácticas demuestran esta realidad y pueden generar un *efecto dominó* dentro de un territorio.

Hay que ser resaltar que no se trata sólo de filosofía ni creencias, sino de cuestiones prácticas y tangibles.

“Es necesario que hagamos aflorar las buenas prácticas en RSE y, por mimetismo, ponerlas en valor”.

Santiago Esteban, Generalitat de Cataluña

4. Poner en marcha políticas de RSE que incrementen la competitividad de las empresas.

Las empresas pueden asumir fórmulas de cohesión social sin que ello afecte a su competitividad. Con el objeto de evitar el rechazo y motivar la adopción de medidas de RSE, se ha de sensibilizar al empresariado sobre los aspectos positivos que tal decisión conllevaría. Se debe presentar a la RSE como una herramienta generadora de valor añadido.

También se ha dicho...

- “Se debe generar un cambio en la percepción igualitaria entre hombres y mujeres”.
- “La RSE es un conjunto de políticas responsables para desarrollar la adaptabilidad. A través de la información, difusión y sensibilización dirigidas a las microempresas, se puede capacitar al empresario o empresaria dentro de un proceso de adaptación”.
- “Dentro de una política de desarrollo sostenible, hay que sensibilizar al empresariado para que haga un esfuerzo en la contratación de personas en riesgo de exclusión social”.
- “Estamos en fase embrionaria en el ámbito de la RSE”.
- “La RSE, a corto plazo, será un requisito de los clientes de las empresas agrarias”.

Conclusiones de la mesa C

1. Responsabilidad social: una rentabilidad social.

Uno de los resultados de la implantación de una gestión socialmente responsable es la posibilidad de desarrollar estrategias de marketing social, con la consiguiente rentabilidad económica. La implantación de las medidas de RSE supone un esfuerzo que, bien gestionado, puede convertirse en rentabilidad social y económica.

2. Acercarse a la RSE también con criterios económicos.

Al aproximarse al empresariado, se debe utilizar un lenguaje empresarial, una argumentación económica que demuestre que la gestión responsable es una herramienta generadora de competitividad. Un ejemplo es la labor realizada en su día para introducir los sistemas de calidad en la gestión empresarial y cómo esta experiencia puede servir de referencia en la sensibilización del empresariado.

“La RSE significa ser, a medio y largo plazo, rentable y sostenible”.
Roger Pumares, Diputación de Barcelona

3. La competitividad empresarial, cuando incorpora medidas de RSE, aporta una ventaja diferencial.

De este modo, los nuevos modelos de gestión de empresas pueden resultar interesantes para los empresarios y empresarias. La incorporación de estas medidas beneficia tanto a la empresa como al territorio.



Seleccionando las conclusiones

4. Empatía empresarial.

¿Cómo sensibilizar al pequeño empresario? ¿Cómo se les puede motivar a que sean socialmente responsables? Las justificaciones sociales de la RSE deben ser explicadas con criterios empresariales y éstos, a su vez, deben expresarse en términos que sean comprensibles para el empresariado y ser apoyados con herramientas que posibiliten una correcta gestión de la responsabilidad.

Se puede *sintonizar* a través de la empatía empresarial, mostrando que la RSE no es una amenaza sino una oportunidad. Por otra parte, en palabras de Carlos Cordero, “no todo debe mostrarse de color rosa”, en una clara alusión a que para *hacer real* la RSE hay que mostrar al empresariado las ventajas competitivas de una gestión responsable pero, a su vez, también hay que comunicarle que la adopción de este tipo de medidas conlleva un riesgo empresarial y que una mala gestión puede afectar a su cuenta de ganancias.

Asimismo, desde la propia mesa se manifiesta la dificultad a la hora de sensibilizar en cuestiones relacionadas con colectivos en riesgo de exclusión, sobre todo, en el caso de los inmigrantes.

También se ha dicho...

- “No se trata sólo de filosofía ni creencias, sino de cuestiones prácticas y tangibles”.
- “La RSE va mas allá de la adaptabilidad”.
- “Superemos la fase embrionaria de concienciación en materia de RSE”.
- “¿Yo, como empresario, por qué tengo que ser socialmente responsable? Falta conocimiento y sensibilización sobre los beneficios económicos y sociales de la RSE”.
- “Conectar el conocimiento intuitivo no explícito de la empresa con el marco teórico. Algunas empresas hacen prácticas de RSE, pero ni siquiera saben que lo están haciendo”.
- “Be RSE, my friend: innovaRSE y poneRSE”. (slogan)

• **Taller 2: Implantación y gestión de la RSE**

Temática del taller: se abordan los modelos de implantación de la RSE, sus ventajas competitivas, el dialogo social, las auditorías y certificaciones en RSE, la transparencia empresarial y la responsabilidad en las reestructuraciones empresariales.

12

Conclusiones de la mesa A

1. Es necesario buscar argumentos que demuestren que la RSE puede aportar valor añadido a las pequeñas empresas.

El primer paso es difundir y comunicar las acciones de RSE, para después apoyar a las empresas en el establecimiento de estrategias que les permitan incorporar la responsabilidad social a sus sistemas de gestión. Hay que pasar de hacer dinero a hacer riqueza. Para ello, es fundamental hablar el lenguaje de las empresas, con indicadores que les hagan entender qué les aporta valor añadido.

2. La RSE es una forma de gestionar la empresa para hacerla más sostenible y competitiva, que exige la implicación y la concienciación de todos los agentes que en ella intervienen. Es una herramienta para mejorar e innovar la competitividad.

“Es importante que la RSE no se quede en la voluntad de las personas, sino que cale en la cultura de las empresas de un territorio”.

Carlos Cordero, experto en RSE

3. Se debe incorporar la RSE como factor clave en los modelos de negocio de las empresas, pero encajándola en el contexto de un entorno territorial socialmente responsable.

Las prácticas de responsabilidad social deben ser voluntarias, pero también creíbles y rigurosas, por lo que no pueden ser evaluadas unilateralmente por la empresa, sino que es necesario avanzar a través de un marco legal que ordene y fomente la RSE a través de un proceso transparente.

Hay que apoyar a las empresas en la implantación de la gestión responsable con herramientas prácticas, combinando el pragmatismo con la comunicación y la transparencia. Este apoyo, sobre todo en el caso de las pymes, debería de realizarse desde las administraciones públicas, utilizando el dialogo social como herramienta y disuadiendo de posibles comportamientos oportunistas por

parte de algunas consultoras. No obstante, si se opta por un proceso regulador en materia de RSE, hay que actuar con precaución para no exigir medidas que la puedan limitar.

“Los valores del Libro Verde de la Responsabilidad Social son similares a los que desde hace 150 años poseen las cooperativas”.
Anna Plana, Confederación de Cooperativas de Cataluña

4. En las microempresas no debe presentarse un plan estratégico de la RSE sino propuestas concretas, demostrando la importancia de la gestión participativa como medio para obtener mejores resultados y mayor eficacia.

No se puede *apabullar* a las empresas de pequeño tamaño con herramientas muy complejas y sofisticadas. Desde la mesa, se insta a presentarles propuestas prácticas que, paso a paso, irán cambiando su estrategia. La medición de los impactos que provoca la responsabilidad y su gestión deben ser un punto de llegada, no el de salida; no se puede exigir lo mismo a organizaciones empresariales con escasa estructura y recursos muy limitados que a las grandes empresas.

También se ha dicho...

- “Las empresas de Economía Social necesitan dotarse de instrumentos de medición real de la RSE, pero es difícil realizar su certificación de una manera estándar”.
- “Hay que hablar el lenguaje de las empresas, con indicadores que les hagan entender que la RSE les aporta valor añadido”.
- “La detección de las necesidades de un sector, la información, la sensibilización y la formación continua son los pilares para mejorar las condiciones laborales del mismo”.
- “La igualdad de oportunidades puede (y debe) implantarse en la política de gestión (diaria) de la calidad de las empresas”.
- “Hay que trabajar con las cooperativas, sensibilizando a sus responsables e integrar la RSE en su estrategia empresarial.”
- “No deben paralizarnos los miedos y las dudas que tenemos los que trabajamos en el mundo de la responsabilidad social: empezar a andar es ya muy importante”.



Imagen del taller 2

Conclusiones de la mesa B

1. La implantación de medidas de RSE exige la corresponsabilidad entre todos los agentes involucrados en el desarrollo del territorio y el diálogo social.

¿Hasta qué punto deben de ser sólo las empresas responsables? Es obvio que la importancia de las empresas en una sociedad es la causa de una sensibilidad hacia la RSE, pero todos los agentes de la sociedad, incluida la ciudadanía, deben tener actitudes y tomar decisiones socialmente responsables.

Asimismo, la implantación de modelos de RSE en las pymes no tiene sentido sin la existencia de redes que propicien un contexto favorable. Además, la Administración debe ser un ejemplo de implantación de medidas de RSE y una medida podría ser la adopción de cláusulas de discriminación positiva dentro de las administraciones públicas.

“Los efectos de la RSE no serán visualizables hoy, pero sí en la próxima década”.

Santiago Esteban, Generalitat de Cataluña

2. Es un reto adaptar el modelo de RSE a las pymes y es necesario establecer una certificación en este ámbito.

No obstante y como se dijo desde la propia mesa, antes de establecer un sistema de certificación hay que tener presente que la implantación de un modelo de RSE exige a las pymes un mínimo de capacidad económica y de gestión, es decir, un mínimo de estructura organizativa empresarial.

3. La sensibilización, como herramienta para hacer aflorar las excelencias de la RSE, es prioritaria al desarrollo de modelos de certificación.

Antes de la implantar medidas de responsabilidad social, se debe sensibilizar. Hay que dar argumentos *reales* al empresariado para que invierta en tiempo y en recursos. Asimismo, aquella sensibilización que demuestre las ventajas de la RSE producirá un efecto *multiplicador* y, por ello, los proyectos pilotos son un instrumento que contribuye muy positivamente en este tipo de acciones.

La RSE incrementa la competitividad de la empresa en aquellos casos en los que no exista una estructura de gestión o, en el caso de haberla, si los modelos de responsabilidad se adaptan a los sectores sobre los que incide y a las debilidades de la empresa.

El impacto en términos de competitividad se percibe en el medio y largo plazo, no en el corto.

En el caso de las micropymes, se deben fomentar las acciones que den visibilidad a sus buenas prácticas en RSE para que, de esta forma, los clientes valoren positivamente a las empresas que trabajan en el ámbito de la responsabilidad social. Esta imagen o prestigio se puede hacer visible a través de los certificados.



El reflejo del trabajo de la jornada

4. En los momentos de crisis y de reestructuración, la RSE puede medirse, entre otras cosas, por la calidad de las relaciones laborales de los/as empresarios/as con sus trabajadores/as.

A través de medidas centradas en los recursos humanos se puede hacer frente a situaciones tan frecuentes como el despido colectivo. Los responsables de RRHH no saben que existen otros procesos, como puede ser la recolocación, que suponen una salida a estas situaciones. Es más, el personal no conoce que el reciclaje y la flexibilidad pueden ser otras soluciones en las crisis empresariales. Por otra parte, si hay riesgo de pérdida

del puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sí puede aceptar ser formado, incluso fuera de su horario laboral, con el objeto de no verse excluido del mercado (en la mesa se cita el ejemplo de acciones formativas que han tenido mucho éxito al impartirse al mediodía).

La Administración y los sindicatos deberían contribuir a la sensibilización en medidas como la prolongación de la vida laboral de los trabajadores y de las trabajadoras quienes, por otra parte y con frecuencia, paradójicamente, son los primeros que se oponen a la implantación de este tipo de fórmulas.

También se ha dicho...

- “Es recomendable una sensibilización medioambiental dirigida a las pymes y sus trabajadores/as. La *Cadena de custodia* es una buena práctica para la aplicación de la RSE en el área medioambiental”.
- “La RSE se convierte en una herramienta que mejora la competitividad de las pymes y una primera fase sería la sensibilización del empresario/a”.
- “La introducción de modelos de implantación de la gestión del tiempo de trabajo facilita la conciliación de la vida social y laboral y coadyuva a la implantación de la RSE”.
- “Es imprescindible sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los agentes sociales que trabajan con microempresas de manera que puedan ser capaces de colaborar en su implantación con el apoyo de la Administración”.
- “La implantación de modelos de RSE en las pymes no tiene sentido sin la existencia de redes que propicien un contexto favorable”.
- “La Administración debe ser un ejemplo de implantación de medidas de RSE y una ellas podría ser la adopción de cláusulas de discriminación positiva dentro de las administraciones públicas”.

• Taller 3: La dimensión externa de la RSE

Temática del taller: Se plantean las relaciones de la empresa con los territorios en los que desarrolla su actividad, con sus socios/as comerciales, proveedores/as, consumidores/as... Y su impacto en el medio ambiente.

Conclusiones de la mesa

1. Muchas empresas realizan actuaciones socialmente responsables sin ser conscientes; otras, en cambio, llevan a cabo prácticas irresponsables sin saberlo, sobre todo las de reducido tamaño.

Es fundamental establecer herramientas de detección y de reconocimiento de las buenas prácticas de las empresas de un territorio o sector, para que sirvan como referente cercano al resto. Igualmente, estas herramientas deben permitir identificar las malas prácticas y proponer medidas para su erradicación.

Por otra parte, en ocasiones, no es conveniente reconocer a una empresa como socialmente responsable en su conjunto, ya que puede tener aspectos socialmente responsables y otros no. Puede ser más adecuado reconocer las prácticas socialmente responsables.

2. Para conseguir sensibilizar a las empresas, resulta fundamental que entiendan que la RSE puede aportarles mayores posibilidades de negocio.

Es conveniente enraizar propuestas que mejoren las oportunidades de negocio con medidas específicas de RSE, teniendo en cuenta las características del territorio o sector y buscando acuerdos negociados.



Todos y todas participaron activamente

3. Aplicar hoy medidas voluntarias de RSE permitirá anticiparse a los cambios (y al establecimiento futuro de normas obligatorias) y adaptar la cadena productiva para lograr una gestión sostenible de los recursos naturales y el mantenimiento de la competitividad.

La RSE puede ser un medio para mejorar la competitividad, a través de productos y servicios socialmente responsables (que ofrezcan seguridad y calidad).

4. La Universidad y otras organizaciones con fines públicos han de tener como objetivo un compromiso social consistente en la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía en su conjunto, comprometiéndose tanto con los territorios cercanos como a escala global.

La Administración sí puede desarrollar un papel activo en la promoción de la responsabilidad social, incentivándola sin necesidad de normas obligatorias y estableciendo cláusulas sociales en la contratación pública.

Asimismo, en la mesa se señala a la Universidad como agente promotor de la responsabilidad social. Y es que la Universidad puede sensibilizar y colaborar activamente en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales, laborales y medioambientales. Involucrando y estimulando a los jóvenes a través de conferencias, mesas redondas, conmemorando fechas significativas u organizando actividades de ocio solidario, etc., la institución universitaria crea las bases de una futura sociedad responsable.

También se ha dicho...

- “Es recomendable una sensibilización medioambiental dirigida a las pymes y sus trabajadores/as. La Cadena de custodia es una buena práctica para la aplicación de la RSE en el área medioambiental”.
- “La RSE se convierte en una herramienta que mejora la competitividad de las pymes y una primera fase sería la sensibilización del empresario/a”.
- “La introducción de modelos de implantación de la gestión del tiempo de trabajo facilita la conciliación de la vida social y laboral y coadyuva a la implantación de la RSE”.
- “Es imprescindible sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los agentes sociales que trabajan con microempresas de manera que puedan ser capaces de colaborar en su implantación con el apoyo de la Administración”.
- “La implantación de modelos de RSE en las pymes no tiene sentido sin la existencia de redes que propicien un contexto favorable”.
- “La Administración debe ser un ejemplo de implantación de medidas de RSE y una ellas podría ser la adopción de cláusulas de discriminación positiva dentro de las administraciones públicas”.

Taller 4: El papel de las administraciones en el fomento de la RSE

Temática del taller: se acomete el papel de la Administración Pública en la responsabilidad social, es decir, qué medidas o instrumentos puede adoptar, fomentar o imponer para su desarrollo.

Conclusiones de la mesa

1. Una de las prioridades de la Administración debe ser la difusión y la sensibilización de la RSE en el entorno productivo, así como el promover el intercambio y el aprendizaje de las buenas prácticas en pymes. Es muy importante identificar y transmitir los beneficios concretos que la RSE les aporta.

El impulso por parte de la Administración debe dirigirse prioritariamente a pymes; las grandes empresas ya lo hacen por sí mismas.

Es necesario que el tejido empresarial de las pequeñas empresas se interese por la gestión de su responsabilidad y, por otra parte, mostrar cómo la RSE es un concepto cercano a través de las medidas o buenas prácticas que algunas pymes ya realizan. Por otra parte, otras voces de la mesa señalan que sistematizar y visibilizar lo que estas empresas hacen, ofrece también la oportunidad de mejorar.



El trabajo se desarrollo durante todo el día

2. La Administración es la primera que debe adoptar la RSE, por su valor ejemplarizante. Para ello es necesario sensibilizar y formar a los decisores políticos.

A nivel interno, en la propia Administración existen empleados públicos entre los que la precariedad laboral es muy alta. Asimismo, las contrataciones también precarias son muy frecuentes. Por tanto, si desde las administraciones públicas no se cree en la responsabilidad social, difícilmente se podrá sensibilizar a otras entidades.

A nivel externo, se recomienda primar en la contratación pública a las empresas socialmente responsables. El establecimiento de cláusulas sociales o incentivos serviría, de este modo, para fomentar la RSE.

3. Facilitar información a los consumidores para que elijan de forma crítica y se premie, así, a las empresas responsables.

Para que las empresas y los consumidores puedan tomar decisiones responsables, deberían implantarse sistemas que faciliten una información fiable y precisa. Una etiqueta puede aportar información pero este tipo de medidas hay que implantarlas desde la prudencia para evitar la proliferación de logotipos privados y pretensiones verdes sin ningún fundamento.

A la pregunta de si disponían de información sobre la responsabilidad social de la empresa al hacer sus compras, más del 70% de la muestra no dispone de información nunca o casi nunca para guiar sus compras. Sólo un 1,6% dispone de esta información siempre.

Extracto del estudio *“La opinión y valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España”*, realizado por CECU en colaboración con el Observatorio de RSC.

4. Una oficina de RSE como punto visible, de sensibilización y punto de encuentro entre empresas y entidades sociales.

En el taller, se apunta a la creación de una agencia de ámbito supra-local que proporcione la necesaria visibilidad e identifique correctamente los diferentes aspectos de la RSE, de manera que permita futuros reconocimientos.

En esta línea, y según el experto Carlos Cordero, sólo existe algo parecido que podrían ser los Puntos Nacionales de Contacto de la OCDE, que son un punto informativo encargado de dar a conocer y hacer partícipes del potencial de las directrices de la OCDE a las empresas y a la sociedad de los países miembros. No obstante, como reconocía Carlos Cordero, en la práctica no funcionan con la eficacia que sería deseable y, por ello, este experto considera que sería muy interesante la existencia de oficinas de RSE en el ámbito local.

También se ha dicho...

- “La RSE está lejos de ser asumida”.
- “Deberíamos pasar del concepto de RSE (en las empresas) a la RSO (en las organizaciones)”.
- “La RSE es imprescindible como sistema de cohesión social territorial y desarrollo local”.
- “Hay que apostar por el establecimiento de marcos legales globales y de mínimos”.

Reflexiones generales del trabajo de los talleres

La implantación de la RSE en las pymes está en una fase inicial.

Existe un claro consenso en que el proceso de implantación de la RSE en las pymes está en sus comienzos. Los proyectos EQUAL, dadas sus características y filosofía, suponen una oportunidad para establecer metodologías novedosas que fomenten la toma de decisiones responsables, no sólo por parte de las empresas, sino también por parte de la Administración, resto de agentes sociales y los consumidores y consumidoras.

“Pocas cuestiones en los últimos tiempos han suscitado mayor interés que la RSE.”

Carlos Tortuero, UAFSE

Como se repite con frecuencia en los talleres, hay que demostrar que una correcta gestión de la responsabilidad funciona y que a las empresas les puede resultar rentable. No obstante, como algún participante señalaba, se deben aplicar distintas medias, dependiendo de cada entorno socioeconómico. Por ejemplo, las prioridades políticas en situación de alto desempleo no resultarán las más receptivas para abordar estos temas.

No resulta ilógico, por tanto, pensar en la necesidad de crear partenariados entre las distintas administraciones, las empresas (o asociaciones empresariales) y los diferentes grupos de la sociedad que interactúan con ella, para el diseño y posterior implantación de medidas que mejoren la gestión de la responsabilidad dentro de un territorio, no sólo de las empresas, sino también de las políticas públicas que en él se desarrollan.

La RSE no es un marco normativo

Es una actitud a través de la cual las empresas integran voluntariamente en sus decisiones diarias su preocupación por los temas sociales y medioambientales. Es por ello por lo que, en ocasiones, una empresa es socialmente responsable sin estar familiarizada siquiera con el término.

La voluntariedad de la RSE viene dada por una de las razones de su origen: la globalización.

La globalización presenta problemas globales ante los cuales las medidas nacionales resultan insuficientes, con lo que se hacen necesarios mecanismos internacionales que, hasta el momento son inexistentes. Mientras no los haya, la RSE se presenta como una oportunidad para hacer frente a esta problemática.

En definitiva, como Toni Comín explicaba: *“Una cosa es cumplir con la Ley y otra muy distinta es tener políticas de responsabilidad social”.*



Imagen de Carlos Cordero, experto asistente al encuentro

La sensibilización es fundamental en el proceso de implantación de la RSE en la cultura empresarial de la pyme.

Su importancia queda demostrada al ser una cuestión abordada en todos los talleres. Como se apunta desde varias mesas, existe entre las pymes un desconocimiento importante de qué es la RSE y qué ventajas puede aportar a la empresa. Queda patente, pues, el reto de acercarse al empresariado utilizando términos económicos y su mismo lenguaje, demostrando, a través de las buenas prácticas, que la gestión de la responsabilidad es generadora de competitividad.

En el taller 1, se aconseja ser práctico a la hora de dirigirse a las empresas: no difundir el amplio concepto de responsabilidad social, sino mostrar medidas concretas en diferentes materias, como conciliación, medioambiente o igualdad de oportunidades. Desde el taller 2, se señala la necesidad de buscar argumentos que demuestren las ventajas de la RSE en las pymes, proponiendo a su vez la necesidad de apoyar las buenas prácticas con acciones de difusión. Así, y dentro del mismo contexto, en el taller 3 se propone también su reconocimiento público, a la vez que se insta a la detección de malas prácticas para su erradicación.

Surge, de este modo, el debate sobre la certificación como medio para que los consumidores y consumidoras puedan valorar positivamente a las empresas que sean socialmente responsables pero, tal y como se reconoce en los talleres, se debe informar y formar en materia de RSE, antes de exigir nada a las empresas. Por otra parte, también se advierte del peligro de los procesos certificadores y la necesidad de su control por parte de las administraciones públicas para que no surjan *conductas oportunistas* y proliferen empresas y sellos certificadores de dudosa garantía. Se abre pues, un gran reto: dotar de instrumentos y/o indicadores de RSE que permitan la estandarización que exige un proceso certificador.

Cuatro de cada diez personas (un 44,21%) elegiría marcas responsables si el precio fuera ligeramente superior (hasta un 10% más); similar porcentaje (un 42,88%) favorecería a empresas responsables pero sólo si el precio fuera igual.

Extracto del estudio *“La opinión y valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España”*, realizado por CECU en colaboración con el Observatorio de RSC.

18

Asimismo, los consumidores deberán ser sensibilizados para que también tomen decisiones socialmente responsables y, para ello, resulta imprescindible que se les garantice la mayor transparencia posible en la información que reciben de las prácticas empresariales.

El objetivo es que la responsabilidad social se impregne en la cultura empresarial y en nuestra sociedad, que no sea vista como un recurso de marketing, sino como una herramienta de sostenibilidad económica, creación de riqueza y bienestar social.

En definitiva, se trata de que las pymes perciban la RSE como una oportunidad y no como un conjunto de obligaciones y nuevas reglas.

Es necesario diseñar herramientas y modelos para que las empresas puedan gestionar su responsabilidad.

La sensibilización debe estar acompañada de herramientas que permitan una correcta gestión de los aspectos concretos de la responsabilidad social, como pueden ser la igualdad de oportunidades, la conciliación vida familiar-vida laboral o el medio ambiente. En esta gestión, no sólo debe participar el empresario o empresaria sino que también debe estar implicado y concienciado su personal trabajador y todos los agentes que intervienen en ella.

Estas herramientas deberán ser lo más sencillas posible: a mayor complejidad, menor motivación habrá en las empresas para su implantación. En varias mesas se concluye que, para el caso de las microempresas, es más efectivo presentarles propuestas concretas de gestión antes que un plan estratégico sobre RSE.

Hasta ahora, las medidas de gestión de la responsabilidad estaban enfocadas a las grandes empresas. Es necesario crear un modelo de RSE adaptado a las pymes y que, en este proceso, no estén solo involucrados los proyectos EQUAL, sino que se debe exigir la participación de todos los agentes sociales. Asimismo, la existencia de redes empresariales (con todo lo que ello implica en materia de sensibilización, difusión de buenas prácticas, etc.) propiciará un contexto mucho más favorable.

Ante el gran reto que supone todo este proceso, desde el taller4, se propone la creación de oficinas de RSE que, bien gestionadas y trabajando en el ámbito local, proporcionarían un punto de referencia imprescindible en el diseño de políticas de sensibilización, diseño e implantación de medidas y punto de encuentro de los diferentes grupos de interés/*stakeholders* (proveedores, clientes, Administración, sociedad, etc.).

La Igualdad de oportunidades: un principio fundamental dentro de la RSE.

Todos los talleres abordan este ámbito de la RSE. Es evidente que la RSE proporciona un contexto que fomenta la igualdad entre sexos y favorece la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Hay conciencia de que una perspectiva de género es más difícil de implantar en las empresas de reducido tamaño. Por ello, la sensibilización no es suficiente: es fundamental el apoyo de la Administración. Por ejemplo, las microempresas necesitan estar respaldadas a la hora de enfrentarse a costes como los que puede suponer una baja maternal.

No se puede exigir lo mismo a las grandes empresas (que sí deben estar concienciadas en materia de igualdad) que a las microempresas. Es necesario adaptar la responsabilidad social a las empresas de pequeño tamaño.

Como se apuntaba desde uno de los talleres, un efecto de la sensibilización en este ámbito es la introducción de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.

El agente dinamizador de la RSE: la Administración.

En varios talleres se debatió el papel de las administraciones públicas. Es unánime la opinión de que, en primer lugar, la Administración debe ser un ejemplo de RSE, como se comentaba en una de las mesas: *“¿Cómo puedo decirle a un empresario/a que sea socialmente responsable si nosotros no lo somos?”*. Es necesaria la sensibilización de los poderes políticos aunque, como algunas voces apuntaban, resulta difícil cuando la situación económica de un territorio no es buena y las prioridades políticas relegan la responsabilidad social a un segundo plano.



Toni Comín expuso su visión sobre el papel de las administraciones públicas en materia de RSE.

Del trabajo de los talleres y de la participación de los distintos expertos, se extraen las siguientes obligaciones que deberían cumplir las diferentes administraciones públicas:

- Contribuir a la sensibilización.
- Asegurar la transparencia de la información que recibe el mercado.
- Primar en la contratación pública a las empresas socialmente responsables.

Existen experiencias como el programa europeo *Procura+*, que pretenden promocionar la introducción de criterios de sostenibilidad en las contrataciones de las instituciones públicas de toda Europa.

- Proteger/reconocer/premiar a las empresas que gestionan correctamente su responsabilidad social y erradicar/sancionar la malas prácticas detectadas.
- Ser catalizador del necesario diálogo entre la empresa y los distintos agentes que en ella intervienen (*stakeholders/grupos de interés*).
- Y dentro de los procesos de certificación que surjan:
 - Liderar los procesos de estandarización de indicadores.
 - Oficializar la metodología.
 - Validar a las empresas certificadoras.
- Y por último, asumir su responsabilidad en el proceso de implantación de la RSE utilizando el pacto, el consenso y el diálogo con los *stakeholders/grupos de interés* como elementos fundamentales para alcanzar los retos que propone la RSE.

Las ventajas de la RSE en las pymes.

Los representantes de los proyectos presentes han incidido en las numerosas ventajas que la RSE reporta a las pymes, ya no sólo sociales, sino también económicas. A continuación, se enumeran algunas de las ventajas comentadas en la jornada de Barcelona y otras apuntadas por diversos expertos:

Con respecto a sus trabajadores y trabajadoras:

- Atrae, retiene e incrementa la motivación y el compromiso del personal laboral.
- Mejora el estado de ánimo de los trabajadores y trabajadoras, incrementando de esta forma su productividad y la cooperación entre los mismos.
- Facilita la contratación de personal con talento.
- Reduce el absentismo.
- Mejora la información y la coordinación del personal.
- Contribuye a la integración social.

Este aspecto de la dimensión interna de la RSE es clave en el caso de las pymes, tal y como pone de manifiesto un reciente estudio sobre RSE y pyme elaborado por ESADE.

El criterio más importante en la gestión de la responsabilidad social en la pequeña empresa es, fundamentalmente, la mejora de las relaciones entre los/as trabajadores/as y las empresas, y de forma secundaria, mejorar la relación con los *stakeholders/grupos de interés* externos.

Con respecto a su mercado:

- Fideliza a los clientes y los sensibiliza para que estén dispuestos a pagar un precio superior por un producto/servicio que lleve incorporado la responsabilidad social.
- Atrae a clientes sensibilizados en RSE.
- Incrementa el prestigio y la percepción social de la empresa.
- La empresa estará más preparada para hacer frente a los cambios (www.ptsisraplus.org) o en el mercado. Por ejemplo, una pyme socialmente reconocida tendrá más posibilidades de supervivencia ante una crisis en su sector (como puede ocurrir, por ejemplo, cuando aparece una crisis agroalimentaria).

Con respecto a su producto o servicio:

- Se incrementa la calidad del producto/servicio y, por otra parte, el mejor clima laboral mejora la calidad en la atención al cliente.
- Disminuye el número de reclamaciones y aumenta la satisfacción del cliente.

Con respecto a sus proveedores:

- Atrae a proveedores de calidad.
- Fortalece su reputación.
- Mejora la confianza y proporciona mayor estabilidad en las relaciones comerciales.

Con respecto a otras empresas:

- Posibilita la participación activa en redes empresariales.
- Facilita acuerdos comerciales con otras empresas socialmente responsables.
- Mejora las garantías exigidas por las entidades bancarias.

Con respecto a la normativa vigente:

- Anticipa futuros cambios en la legislación, que, normalmente, están dirigidos a corregir las imperfecciones de los mercados (de bienes o servicios, laboral, financiero, etc.). Es muy probable que a una empresa socialmente responsable el impacto que le supondría, por ejemplo, un cambio en la legislación en materia de conciliación vida familiar-vida laboral, sea mínimo.

Con respecto al medio ambiente:

- Amplia el concepto de empresa sostenible y posibilita la existencia de territorios sostenibles.

Resumen DAFO de la RSE en las pymes

• Dimensión interna de la RSE

Debilidades

- Limitación en los recursos, sobre todo en el caso de las micropymes que, en muchas ocasiones, rozan el umbral de la supervivencia empresarial.
- Desconocimiento de lo que es la RSE y, por tanto, de su gestión.
- Falta de formación, incluso de los responsables de recursos humanos.
- Identificación de buenas prácticas escasa y, por tanto, de argumentos para motivar al empresariado a gestionar su responsabilidad social.

Fortalezas

- Flexibilidad ante los cambios normativos o del contexto económico.
- Mejora de la gestión diaria de la empresa.
- Mayor compromiso y fidelidad del personal trabajador.

• Dimensión externa de la RSE

Amenazas (de no introducir la RSE)

- Posibles sanciones por parte de las administraciones públicas.
- Pérdida de competitividad.
- Pérdida de clientes hacia otras empresas percibidas como responsables socialmente: supervivencia.

Oportunidades

- Incremento en la competitividad.
- Fortalecimiento de la reputación.
- Flexibilidad ante los cambios normativos o del contexto económico.
- Mayor conocimiento de sus clientes y, por tanto, de sus preferencias de compra.
- Acceso a posibles ayudas de las administraciones públicas.

Conclusiones

Conclusiones sobre la RSE:

- La empresa tiene un papel cada vez más influyente en nuestra sociedad lo que conlleva una responsabilidad aparejada.
Por su extraordinaria influencia en el desarrollo socioeconómico de un territorio, las empresas deben adoptar una actitud que se traduzca en la aplicación de pautas que aseguren que, en los procesos de producción y comercialización, se respete el medioambiente y las condiciones sociolaborales de sus trabajadores y trabajadoras.
- La RSE no es un concepto de excelencia, sino un enfoque o área de gestión.
La RSE debe convertirse en un ámbito empresarial más; al igual que lo es hoy en día la calidad, y, por consiguiente, debe ser gestionada. Pero esta gestión, al igual que ocurre con la calidad, tiene que supervisarse por la Administración. Como la Dra. Helena Ancos expone, el que una empresa implante, por ejemplo, un sistema de gestión medioambiental no quiere decir que mejoren sus prácticas medioambientales.
- La RSE no varía según los marcos legales, lo que cambian son los sistemas de exigencia o protección.
La responsabilidad social es una actitud que está por encima del marco normativo que, en un momento dado, regula las actividades económicas en un territorio. Una determinada normativa no es más que un instrumento de una política de promoción o control de la RSE.
- La RSE no es una confusión de conceptos intangibles que no se sabe ni cómo clasificar ni cómo gestionar.
Técnicamente están definidos e identificados los aspectos a gestionar.
- La gestión de la RSE se desarrolla en la gestión y toma de decisiones diaria de las operaciones de la empresa en su esfera de influencia.
- La gestión de la RSE es local, pero los impactos pueden ser globales.

- La RSE no es cuestión únicamente de las grandes empresas, al igual que la economía no se debe únicamente a ellas.

Las pymes, tal y como reconoce la Comisión Europea, son el motor principal del crecimiento y empleo en Europa y, por tanto, tienen mucho que ofrecer en materia de responsabilidad social aunque, en muchas ocasiones, sus acercamientos o prácticas tengan un enfoque más intuitivo o informal.

- La RSE no es una cuestión únicamente de las empresas, sino de la sociedad en su conjunto, y por tanto, es responsabilidad de las administraciones públicas, los consumidores/as, inversores/as, sociedad civil, agentes sociales, universidades, etc.

Las empresas son los agentes primarios de la RSE, mientras que las administraciones públicas tienen un papel dinamizador ineludible en su promoción, desarrollo y posterior implantación.

- El concepto de empresa sostenible debe ser ampliado a territorio sostenible.

Los principios y objetivos que integran una correcta gestión de la RSE muestran que a largo plazo los resultados económicos mejoran y, por otra parte, es evidente que la calidad de vida y del medio ambiente de un territorio se incrementa si sus empresas gestionan correctamente su responsabilidad social.

- Los trabajadores y trabajadoras también deben ser socialmente responsables.

La responsabilidad no debe ser asumida en su totalidad por el empresariado exclusivamente. Para que una empresa sea socialmente responsable, debe existir la colaboración de su personal trabajador, creándose códigos de conducta que eviten comportamientos oportunistas.

- El papel de los consumidores y consumidoras: la necesidad de transparencia informativa.

Un consumidor o consumidora que tome decisiones de compra socialmente responsables estará estimulando la adopción de medidas de RSE en la empresa. Ahora bien, es necesario establecer sistemas que faciliten una información fiable y precisa.

• Conclusiones sobre la RSE

- Los proyectos EQUAL son una lluvia fina y necesaria en el territorio seco de la RSE.
Es una forma de hacer cotidianos los conceptos lejanos de las grandes empresas con grandes impactos.

- La realidad de los proyectos EQUAL es local y requiere una aproximación de actuación local en pymes y microempresas para ser eficaz.

- Es necesario diseñar metodologías de gestión que hagan sencilla la complejidad que pueda suponer gestionar la responsabilidad social.

- Gestionar los impactos invisibles en el entorno.
Los consumidores y consumidoras deben conocer los resultados de su decisión de compra. Para ello, es imprescindible la transparencia en la información.

- Se necesitan aliados y apoyos (políticos, financieros y técnicos) en la implantación de buenas prácticas de gestión de RSE en realidades locales de las pymes y microempresas.

- La sensibilización de la sociedad es imprescindible para cambiar criterios de decisión en las empresas.

- La RSE proporciona herramientas para incrementar el valor percibido por los consumidores de un producto o servicio e introduce nuevas variables en la decisión de compra que se suman a las tradicionales de coste, calidad y/o plazos.

- Los proyectos EQUAL son una oportunidad para acercar la responsabilidad social a las empresas de pequeño tamaño, ya que favorecen la detección de buenas prácticas y la elaboración de metodologías de acercamiento y trabajo dirigidas al empresariado.

- La composición de las agrupaciones de desarrollo supone una oportunidad única para generar un debate que defina las necesidades y dificultades de gestionar la responsabilidad dentro de las empresas, sus obligaciones para realizar una gestión correcta e identificar cuáles serían los mecanismos de ayuda necesarios para su implantación (ayudas, formación, reconocimiento, etc.).

- Las administraciones públicas tienen un papel ineludible como dinamizadoras en la implantación de la RSE y deben incentivar su adecuada gestión.

Sesión p resumen

lenaria:



El encuentro de Barcelona finalizó el día 25 de octubre con la celebración de una sesión plenaria que estuvo dividida en los siguientes actos:

• Inauguración

24

En primer lugar intervino la presidenta delegada de l'Àrea d'Igualtat i Ciutadania de la Diputació de Barcelona, Inmaculada Moraleda. Comentó que en la organización de la jornada participaron el Gobierno del Estado, la Generalitat de Catalunya y la Diputación de Barcelona y que este tipo de trabajos conjuntos eran clave para temas tan amplios y complejos como la responsabilidad social. Manifestó, asimismo, su interés por la puesta en marcha de la nueva Ley de Igualdad de Oportunidades para, posteriormente, hacer un pequeño repaso de los distintos ámbitos que abarca la RSE.

El director general de Economía Cooperativa, Social y de Autoempleo del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya, Santiago Esteban i Benito, constató la importancia de disponer de proyectos EQUAL para poder trabajar en temas como la responsabilidad social y en cómo la sociedad demanda los cambios cualitativos que ésta propone. Resaltó la importancia de abordar procesos innovadores, no vinculados a la tecnología, sino a los sistemas de gestión y de toma de decisiones que, en su opinión, "[...] están anclados en procesos muy antiguos". Finalizó su intervención expresando el deseo de que la RSE no se ciña a un círculo cerrado de expertos y que se abra a toda la sociedad, así como que se trabaje con todos los agentes sociales para ver cómo se puede seguir avanzando.

Cerró el acto de inauguración el subdirector general de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Carlos Tortuero, quien puso a los proyectos EQUAL como un ejemplo de cooperación institucional. Tras recordar cómo el FSE apoya la incorporación al mercado laboral y la mejora de los RRHH y el empleo, hizo un repaso a la postura que la Comisión Europea ha transmitido a través de su *Libro Verde sobre la Responsabilidad Social en la Empresa* y sus comunicaciones, y el apoyo de ésta a la creación de una alianza europea para la RSE. Posteriormente, comentó cómo la responsabilidad social está impregnando diversos proyectos que trabajan en el ámbito de la inserción laboral, el fomento del espíritu de empresa y la igualdad entre hombres y mujeres. Finalizó su intervención señalando que "[...] todos los esfuerzos de los proyectos EQUAL en materia de RSE tienen que transmitirse y diseminarse".

• Experiencias EQUAL en RSE: ejemplos de Cataluña

Proyecto RESSORT

El jefe del Servicio de Dinamización del Tejido Productivo Local de la Diputación de Barcelona, Roger Pumares, explicó cómo este proyecto pretende sensibilizar y promover prácticas de responsabilidad social entre la pequeña y mediana empresa.

Desde RESSORT, se han diagnosticado 165 empresas, de las que 31 realizan implantaciones de buenas prácticas de RSE.

Por otra parte, Roger Pumares expuso que han diseñado distintas herramientas con las que están trabajando para acercar la RSE a las pymes. Éstas van desde la elaboración de un documento marco y una guía de lenguaje no sexista, hasta otras más específicas, como pueden ser un cuestionario de diagnóstico on-line o varias guías prácticas especialmente adaptadas a las pymes sobre multitud de ámbitos de la RSE: igualdad en la conciliación, gestión de la diversidad, salud y seguridad, transparencia y comunicación, etc.

Asimismo, presentó una actuación que actualmente están desarrollando y que se denomina *Banco local para la acción social*: una página web en las que empresas del tercer sector pueden exponer sus necesidades y encontrar la colaboración de otras que son socialmente responsables.

Finalizó destacando que algunos socios de la agrupación de desarrollo, siguiendo una línea de coherencia, están realizando un autodiagnóstico de cuál es su situación actual con relación a la RSE.



Momento de la presentación de los proyectos.

Proyecto RSE.COOP

La directora de la Confederación de Cooperativas de Cataluña, Anna Plana, explicó las características de este proyecto que está centrado en adaptar los valores de la RSE al mundo cooperativo.

Actualmente son 38 las cooperativas y sociedades laborales que están introduciendo la RSE en sus sistemas de gestión con el apoyo de este proyecto. Se trata de empresas de diferentes territorios de Cataluña y de distinto tamaño y sector.

RSE.COOP dispone de una herramienta para implantar la responsabilidad social que contiene 30 compromisos y 150 indicadores en los ámbitos económico, ambiental y social. El proceso dura 15 meses y se divide en varias fases: diagnóstico, aplicación de medidas correctoras, verificación y certificación. Durante la implantación, las empresas pueden recibir acciones de apoyo centradas en la formación y en la aplicación o adaptación de planes estratégicos.

Se constata que la perspectiva de género está muy presente en este proyecto y que sus acciones en este ámbito están dirigidas a:

- Facilitar que las trabajadoras se conviertan en socias cooperativistas.
- Fomentar la incorporación de socias a los consejos rectores, es decir, a los órganos de decisión de las cooperativas.
- Promocionar a mujeres en cargos de responsabilidad.

• La aportación de EQUAL a la RSE: Conclusión de los talleres

El director de Sustentia Innovación Social, Carlos Cordero, es el experto en Responsabilidad Social que estuvo presente en el encuentro de Barcelona. Sus impresiones principales ya han sido recogidas en los apartados *“Reflexiones generales del trabajo de los talleres”* y *“Conclusiones”*.

Brevemente, de su intervención se pueden extraer las siguientes recomendaciones para el desarrollo de la RSE: diseñar herramientas lo más sencillas posible que ayuden a las empresas a gestionar correctamente su responsabilidad, demostrar al empresariado que la RSE es rentable, identificar buenas prácticas creíbles y asumibles, formar e informar antes de establecer procesos certificadores y fomentar la transparencia de la información.

• Ponencia: El papel de las administraciones públicas en la promoción de la RSE.

El diputado del Grupo Socialista - Ciutadans pel Canvi en el Parlamento de Cataluña, Toni Comín fue el encargado de exponer cuál es el papel de las instituciones públicas en materia de responsabilidad social.

Comenzó su intervención destacando la importancia de la RSE, ya que integra preocupaciones sociales, laborales y medioambientales. Señaló la importancia que el diálogo entre la empresa y los diferentes agentes sociales tiene en todo este proceso de promoción de la RSE. Como él mismo explicó, *“[...] la construcción de soluciones se realiza mediante el diálogo con los stakeholders”*.

Parte de su ponencia estuvo centrada en el carácter voluntario de la RSE y cómo éste viene justificado, primero, por la búsqueda de soluciones a los problemas que se derivan del nuevo contexto económico que supone la globalización; segundo, por el compromiso que la responsabilidad social exige a las organizaciones (que va más allá de la ley); y tercero, por la complejidad de la vida social (que genera tal cantidad de retos y pluralidades que la ley es incapaz de absorberlos).

Otro punto importante de su intervención fue el que se refería a la Inversión Socialmente Responsable (ISR) y en cómo los movimientos del consumo responsable pueden fomentar la RSE. En este ámbito, destacó la importancia que puede tener la Administración, ya que en muchos territorios es el consumidor de mayor tamaño.

A continuación, abordó el papel de las administraciones públicas que consiste, principalmente, en: proporcionar información a los consumidores y consumidoras, proteger a las empresas que gestionen correctamente su responsabilidad social y, si se deciden a realizar un proceso de estandarización de indicadores de RSE, liderarlo, pero de forma consensuada con las organizaciones empresariales, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales (ONG).

Para finalizar, resaltó la necesidad de entrar en un proceso de diálogo democrático con todos los agentes para estandarizar los indicadores que permitan que las prácticas sean comparables, porque, de no hacerlo así, la RSE no será explotada con todas las posibilidades que ofrece.

• Clausura

El acto de clausura corrió a cargo del presidente-delegado del Área de Gobierno Local de la Diputación Barcelona, Antoni Fogué y del secretario general del departamento de Treball i Indústria de la Generalitat, Ciriaco Hidalgo.

Antoni Fogué comentó, en base a las palabras de Toni Comín, que desde la Diputación no deseaban liderar sino coliderar los procesos de promoción de la RSE en consenso con la Administración autonómica, la Administración del Estado y el resto de agentes sociales. De su intervención, cabe destacar que la Diputación de Barcelona, socia del proyecto RESSORT, está en una fase de autodiagnóstico en materia de RSE para “[...] *predicar con el ejemplo*”.

Por su parte, Ciriaco Hidalgo resaltó el creciente protagonismo social y empresarial de la responsabilidad social y cómo los ciudadanos y ciudadanas están cada vez más dispuestos a consumir en términos responsables. Consideraba que los poderes públicos tienen que ayudar a las empresas a visualizar y poner en valor la RSE. Asimismo, introdujo una reflexión: en el momento de realizar una compra social, la Administración debe tener presente los requisitos exigidos por sus interventores y, por tanto, no siempre será posible. Finalizó su intervención matizando que el liderazgo de la Administración debe ser dinamizador y no sustitutivo de los agentes sociales.



Los Sres. Fogué e Hidalgo en el momento de la clausura.

Anexo I: Metodología utilizada en el encuentro

Para el desarrollo de la Jornada *EQUAL y la Responsabilidad Social de la Empresa*, se diseñó una metodología que fomentase el debate entre los representantes de cada proyecto y que, al final de la jornada, permitiera extraer una serie de conclusiones consensuadas y seleccionadas por los propios participantes.

El objetivo era que todas las agrupaciones de desarrollo presentes pudieran pronunciarse sobre los diferentes aspectos de la Responsabilidad Social y, de esta forma, elaborar el presente documento de conclusiones.

La jornada estuvo dividida en varias sesiones y, a su vez, los representantes de los proyectos fueron distribuidos entre cuatro talleres (algunos con varias mesas) con el fin de que el debate planteado alcanzase los múltiples ámbitos que comprende la Responsabilidad Social de las Empresas.

1.- Sesión de mañana:

Con el objeto de que los representantes de los proyectos se conociesen entre sí y tuvieran conocimiento de lo que están haciendo unos y otros en RSE, cada participante dispuso de cinco minutos para presentar sus actuaciones en relación con la RSE. Por su parte, los representantes de los grupos temáticos nacionales expusieron el punto de vista de su entidad en relación con la temática del taller en el que participaban.

Después de su presentación, cada participante finalizaba con una sentencia (en algunos casos, slogan) y/o recomendación que sintetizaba las actuaciones de su proyecto en materia de RSE. En la práctica, fueron numerosos aquellos que optaron por terminar con una opinión sobre su experiencia en torno a la responsabilidad social.

Al terminar esta primera fase, los participantes disponían de un conjunto de sentencias/recomendaciones para, a continuación, y bajo la tutela de los/as moderadores/as y con el apoyo de los/as secretarios/as, ir agrupando aquellas que eran similares hasta reducir su número a diez.

2.- Sesión de tarde:

Por la tarde, el debate de cada mesa se centró en las diez sentencias/recomendaciones. Se defendieron, debatieron, enriquecieron y/o mostraron disconformidades con cada una de ellas.

3.- Fase posicionamiento:

Una vez finalizado el debate, se realizó una votación sobre los paneles en los que estaban expuestas las sentencias/recomendaciones que habían surgido en la sesión de la mañana y que acababan de ser “*depuradas*” y/o matizadas.

Cada participante disponía de cinco pegatinas (numeradas del 1 al 5) e iba eligiendo y puntuando (siendo 1 la puntuación más baja y 5 la más alta) aquellas sentencias/recomendaciones (a excepción de las propias) con las que mostraba más interés, afinidad o preferencia.

Los/as moderadores/as y los/as secretarios/as no participaban en las votaciones.

El posicionamiento y, por tanto, la relevancia que los representantes de los proyectos EQUAL concedían a una determinada sentencia/recomendación, fué el fruto de la suma de puntuaciones.

El resultado final de cada mesa y de cada taller está recogido en el apartado “*Los talleres de RSE: conclusiones de los proyectos*” del presente documento.

Anexo II: Directorio de proyectos asistentes

AD 15 / EN PLAN DE IGUALDAD
Ayuntamiento de A Coruña
Manuel Varela
981184374
manuelvarela@aytolacoruna.es

AD 47 / ACCIONES DE APOYO
A LA INSERCIÓN
Consortio Madrid Sur
Isabel García González
916214350
consorciomadsur@telefonica.net

AD 85 / CALIDAD DEL EMPLEO:
FORMACIÓN, ADAPTACIÓN,
ORGANIZACIÓN Y CONCILIACIÓN
Servicio Riojano de Empleo
Juan Carlos Benito García
941291231
jcarlos.benito@larioja.org

AD 96 / SELPIME.SOR
Consell Comarcal de La Selva
Noemí Lareo Lopez
934214963
noemilareo@cedelbcn.org

AD 130 / A.G. METAL
Femeval
Magali Martínez Soliman
678788343
equalagmetal@yahoo.es

AD 139 / EQUALRED
Asociación Equalbur
Javier Gómez
947047148
equalbur@empresas.retecal.es

AD 142 / ADEQUAL NOVA
D. G. de Presupuestos y Fondos Comunitarios – Consejería de Hacienda de la Junta de Castilla y León
María López Lara
983317064
loplarma@jcy.l.es

AD 149 / CONTA CON ELAS
Mancomunidad del Area Intermunicipal de Vigo
Elvira Baltar Mosquera
986473327 / 986442499
elvira.baltar@contaconelas.org

AD 153 / ANCORA
Ayuntamiento de Gandia
Paula Fayos Moragues
962874711
pfayos@csi-com.org

AD 165 / RSE.COOP
Confederacio de Cooperatives
de Catalunya
Susanna Alsina Coll
932656000
ccc@cooperativescatalunya.org

AD 170 / ADAPTACIÓN FORESTAL XXI
Centro Tecnológico Forestal de Catalunya
Jordi Vilalta I Mora
973481752
jordi.vilalta@ctfc.es

AD 183 / EQUIBAL
Conselleria de Trabay I Formació.
Direcció General de Formació
Farners Saneiro Buedo
971176300 Ext. 64044
mfsaneiro@dgform.caib.es

AD 197 / PERFILES DE INSERCIÓN
PROFESIONAL DESDE UNA
PERSPECTIVA LOCAL
Gobierno del Principado de Asturias
Noel Valdés Cid
985308912
nvaldes@periplos.org

AD 198 / AVANZA
Federación Asturiana de Concejos
Brendan Doyle
985219870
bdoyle@facc.info

AD 209 / ADAPTACIÓN Y GESTIÓN
SOCIAL DEL CAMBIO EN CANTABRIA
Dirección General Trabajo - Orecla
Sonia Cobo Martínez
942364145
equal@orecla.com

AD 221 / EQUAL-IA
Ayuntamiento Manises
José Albors Orengo
699989970 / 963515029
p.albors@fevecta.coop

AD 222 / MERCURIO
Deputación de Pontevedra
Rebeca Domínguez Pérez
628367584
rdominguez@depo.es

AD 223 / MULTIPLIC@
Fundación CTIC
Paco Prieto
984291212
paco.prieto@fundacionctic.org

AD 229 / LAMEGI
Gobierno Vasco
Julene Eiguren Gandarias
944161884
coordinacion@eapneuskadi.net

AD 240 / IMPAC-TEM VALLES
Consell Comarcal del Vallès Occidental
Teresa Zamora
937273534
equal@ccvoc.org

AD 241 / EQI
Fundación Mujeres
María José Carretero García
985090002
igualdad.mj@fundacionmujeres.es

AD 244 / INNOVACIÓN Y DESARROLLO
DE EMPRESAS AGROALIMENTARIAS
Ayuntamiento de la Vall D'Uixó
Julia García Moya
964690656
jgarcia@ayto-lavall.org

AD 249 / MIKROGUNE
Gobierno Vasco
Izaskun Merodio Vivanco
944205318
izaskunm@inguralde.com

AD 252 / ADAPTATE-C
Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba
Mercedes Ruiz Lozano
957764229
soledad.canizares@ayuncordoba.es

AD 253 / PROGRESA
Dirección General de
Formación Profesional.
Gobierno del Principado de Asturias
María Montes Miguel
985232105
mmontes@fade.es

AD 264 / RELANZ@
Ayuntamiento de El Provençio
M^a Ángeles Cano Zarco
967165751
mariancz@gmail.com

AD 281 / ADAPTATIC.CLM
Diputación de Ciudad Real
Emilia Martín
902103414
emiliamartin@unihost.org

AD 304 / VINQUAL
Asociación Española de Pequeñas y Medianas Ciudades Vitivinícolas (ACEVIN)
Jesús Camacho Arias
926545854
jesus@fmpee.es

AD 315 / E-MICRO
Ayuntamiento de Murcia
Eduardo Martín de Valmaseda Guijarro
968200293
equal-micro@ayto-murcia.es

AD 322 / DELOA EQUAL II
Fundación Paideia Galiza
Luisa Gallego Bachiller
981223927
luisagb@paideia.es

AD 323 / SAGITAL
Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid
Agustín Molina García y María José Villa Cascos
913321431
mjvilla@sagital.upm.es

AD 332 / NEXUS REDE
Asociación Galega de Cooperativas Agrícolas
Mario Fernández Redondo
981584783
mfemfernandez@agaca.coop

AD 335 / ERCOVA
Ivadis
José Manuel Gil Guzmán
963533980
josegil@ivadis.es

AD 340 / SERVICIO INTEGRADO DE INSERCIÓN SOCIO LABORAL. HUELVA-EQUAL
Patronato de Desarrollo Local
M^a Dolores Hernández Sierra
959210271
lola.hernandez@huelvaimpulsa.es

AD 356 / IN ITINERE
Fundación Municipal para la Promoción Económica y el Empleo
Diego Vaquero Morales
926552307
diego@fmpee.es

AD 365 / ADAPNA
Servicio Navarro de Empleo (SNE)
Antonio Martínez de Bujanda
948240400
general@anel.es

AD 376 / IGUALEM
Ajuntament de Manresa
Xavier Rubio Cano
938776492
xrubio@ajmanresa.org

AD 386 / COMURB@NO
Asociación de Empresarios de Barbastro
Juan Luis Solano Escudero
974308803
aeb@aeb.es

AD 408 / RECURSOS HUMANOS Y PATRIMONIO
Consejería de Cultura de la Junta de Extremadura
Gloria González Oyola
924387218
directora@albaplataenequal.org

AD 420 / TERRITORIS EMPRENEDORS PER L'ECONOMIA SOCIAL I SOLIDÀRIA
Fesalc
Josep Llabina Vallespín
932479460
jllabina@fesalc.es

AD 425 / Ressort
Diputación de Barcelona
Gemma Cortada Beltran
934020770
p.ressort@diba.cat

AD 433 / EQUAL IN RED
Diputación de Málaga
Ana Gómez Narváez
952133623/952133637
agnarvaez@malaga.es

AD 450 / ADAPTI+D
Cámara de Comercio e Industria de Jaén
José Miguel Ruiz Delgado
953247950
proyectos@camarajaen.com

AD 452 / LEÓN NÚCLEO DE FUTURO
Ayuntamiento de León
Nuria Presa Arribas
987276735 / 987235040
coordinacionequal@ildefe.es

AD 456 / FÉNIX
Fundación Red Andalucía Emprende
Eva López
954787272
elopez@a-emprende.net

AD 487 / ADAPT TIME
Asearco
Jorge Ruiz Pino
915734760
stecnica@cestel.es

AD 508 / ANALOGÍAS. HISTORIAS VINCULADAS PARA LA INTEGRACIÓN
Fundación CEIM
Marita Macias Marassa
963152220
maritamacias@ceim.net

AD 515 / SNE - HACIA UNA AGRICULTURA EMPRESARIAL
Agrupación de Desarrollo Sierras Norte de Extremadura
David Núñez Bermejo
927426157
ntic@adesne.org

AD 523 / TIC@L
Diputación de Almería
Ginesa Ana López Crespo
950126288
tical@dipalme.org

AD 533 / COMPASS
Diputación de Castellón
Marisa Calvet Mojón
96447359359/964475811
mcalvet@dipcac.com

AD 549 / EUROPA VERDE
Fundación Apascovi
María Mellado
639177089
maria.mellado@apascovi.org

AD 553 / ESPAIS
Consell Comarcal del Barcelonès
Sonia Paredes
935534991
ecalbet@cabcnes.org

AD 596 / SEPYA
Cooperativa de Armadores del Puerto de Vigo. ARVI
Gemma Ares Vázquez
986431018
sepya@arvi.org

Anexo III: Bibliografía

- 1. Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.** Comisión de las Comunidades Europeas. COM (2001) 366 Final.
- 2. Guía para la Responsabilidad Social Corporativa para las pymes.** Autora: Isabel Roser Hernández. Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa.
- 3. Report of the round table on 'Fostering CSR among SMEs'.** European Multi-stakeholder Forum on CSR.
- 4. Dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa e Igualdad de Oportunidades.** ADOS Consulting Ikertaldea, S.L.. Financiado por el Gobierno Vasco y el Fondo Social Europeo.
- 5. Guía para una comunicación eficaz. Responsabilidad Social de las Empresas.** Comisión Europea, Dirección General de Empresa.
- 6. La opinión y la valoración de los consumidores sobre la Responsabilidad Social de la Empresa en España. Edición 2ª.** Noviembre 2006. Confederación de Consumidores y Usuarios (CECU).
- 7. Responsabilidad Social Corporativa y competitividad: una visión desde la empresa.** Autor: José Ángel Moreno Izquierdo. BBVA.
- 8. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo.** 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. COM (2006) 136 final.
- 9. Las políticas de impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas.** Autor: Juan José Barrera Cerezal. Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo.
- 10. Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas.** Autor: Juan José Barrera Cerezal. CIRIEC – España.
- 11. Promoción y acompañamiento de la responsabilidad social de las pymes para la mejora de la calidad de la ocupación en el territorio.** Proyecto RESSORT.
- 12. Formalización de políticas públicas en Responsabilidad Social Empresarial.** Autora: Helena Ancos Franco. Universidad Complutense de Madrid.

eQual

