

3.1 POLÍTICAS PÚBLICAS Y RSC

La aparición del concepto de Responsabilidad Social Corporativa implica nuevos retos y oportunidades que atañen a lo público, por ello, a los gobiernos les surge la necesidad de fijar un modelo de gestión económico, social y medioambiental.

A continuación describiré los papeles que los poderes públicos pueden desempeñar a la hora de diseñar la RSC

3.1.1 Discrepancia entre voluntariedad y legislación

La RSC como hemos visto anteriormente se entiende como una voluntariedad, mirando siempre más allá de lo exigido por la ley, por lo que hay una relación entre políticas públicas y RSC.

Si se mantiene el concepto de RSC como un modelo que afecta a toda la actividad empresarial no sería posible hablar de regular un modelo de gestión, sino lo que se debería regular es la acción de aquellos aspectos que puedan necesitarlo.

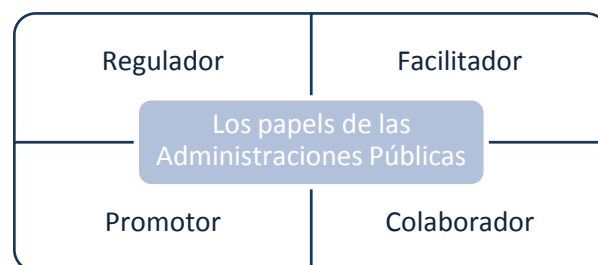
Nos encontramos con la discrepancia que no sabemos si es mejor que la RSC sea voluntaria o legislada, puesto que si se estableciese una imposición podría ocurrir que las empresas se ciñeran a la ley y en lugar de esforzarse, se acomodarían a la legislación.

Por este motivo se considera que se debe regular lo mínimo, lo imprescindible, lo necesario, dejando al desarrollo la voluntariedad de la empresa. Para así, distinguirse de sus competidores por lo que hace y por lo que gestiona, pero con un apoyo complementario de las políticas públicas.

3.1.2. El papel de las Administraciones Públicas como promotor de la RSC.

El sector público en el fortalecimiento de la RSC puede adoptar cuatro roles con las que se podrían clasificar las iniciativas en el ámbito de la acción pública en RSE.

Esquema 4. Papeles de las Administraciones Públicas



Elaboración propia

3.1.2.1. EL PAPEL DEL PODER PÚBLICO COMO REGULADOR

En su papel regulador, el gobierno debe fijar los modelos mínimos de la actuación empresarial dentro del marco legal y debe controlar su cumplimiento. Este modelo, debe ser una memoria transparente de responsabilidad social de la empresa.

La eficacia de una inversión responsable, que exija la descripción de los criterios de un producto como "ético", así como medidas para la lucha contra los paraísos fiscales y un marco normativo con protección a la banca ética.

En la evolución de la RSE encontramos algunos aspectos que tiene especial relevancia como la baja por paternidad obligatoria o la mejora del marco legislativo que regula el empleo y el acceso a bienes y servicios de las personas con discapacidad o regular por ley las empresas de inserción.

3.1.2.2. EL PAPEL DEL PODER PÚBLICO COMO FACILITADOR

El sector público puede desarrollar o apoyar mecanismos apropiados para la gestión de la RSE, ya que los gobiernos pueden impulsar mercados pro-RSE por mediación de la creación de incentivos fiscales, en las que premie a través de la sección de impuestos a aquellas empresas que actúen correctamente.

Además, puede favorecer políticas públicas de promoción de la RSE mediante medidas que van desde el fomento, difusión e intercambio de buenas prácticas a la formación interna, financiada o subvencionada.

Debe conseguir impulsar la transparencia de prácticas de RSE, mediante una mayor claridad y normalización de los mecanismos de gestión y comunicación.

También, es esencial el fomento de la educación ambiental y la participación, ya que si los ciudadanos no tienen una conciencia activa, será difícil convencer a los consumidores cuales son los productos ambientalmente más sostenibles.

3.1.2.3. EL PAPEL DEL PODER PÚBLICO COMO COLABORADOR

El rol de colaborador de la administración en RSE es importante, pues los acuerdos estratégicos pueden agrupar y poner en común las capacidades y los logros complementarios de los sectores públicos y privado, y de la sociedad civil. Los acuerdos son aplicables a distintos ámbitos:

- Convenios medioambientales.
- Creación de foros de discusión, debate y difusión de conocimiento.
- Aumentar la efectividad de las políticas de cooperación al desarrollo.
- Plataformas de diálogo entre empresas, gobierno, sociedad civil, sindicatos...
- Un completo listado resultaría amplio y heterogéneo, pero revelador del muy extenso abanico de posibilidades.

3.1.2.4 EL PAPEL DEL PODER PÚBLICO COMO PROMOTOR

El apoyo del sector público de las prácticas e iniciativas de RSC, conforman el cuarto rol de esta tipología.

Esta promoción, puede desarrollarse con distintas fórmulas que incorporarán los documentos oficiales de difusión pública, el reconocimiento directo de los esfuerzos de organizaciones a través de premios o menciones y el efecto ejemplar que tienen los concursos y las prácticas de gestión del sector público.

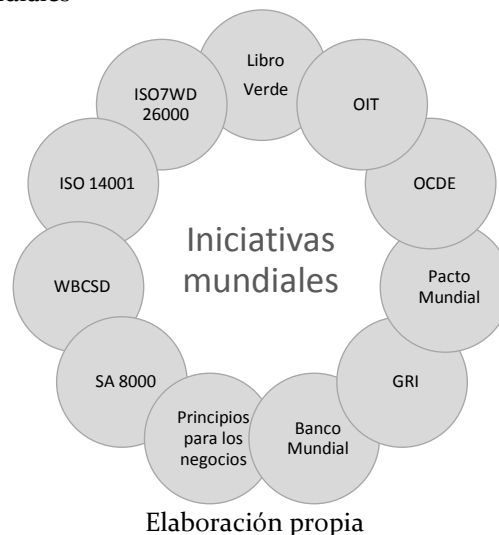
3.2 INICIATIVAS MUNDIALES DE PROMOICIÓN DE LA RSC

En las últimas décadas han surgido diferentes iniciativas que han fomentado la incorporación de la Responsabilidad Social en la estrategia empresarial, para promover y fomentar los comportamientos socialmente responsables. Estos proyectos en general incluyen una serie de normas que no son de obligado cumplimiento, pero integran un compromiso por parte de los Estados adheridos para promover su desempeño en el entramado empresarial de sus respectivos países.

Conviene indicar que estas iniciativas mundiales lo que buscan es igualdad de principios, actuaciones y medidores de la RSC, así las organizaciones pueden ser reconocidas no sólo en su país sino también en el ámbito internacional.

Las iniciativas mundiales en el ámbito de la Responsabilidad Social de la Empresa más destacables son:

Esquema 5. Iniciativas mundiales



Elaboración propia

3.2.1. Libro Verde de la Comunidad Europea (Referencia: COM 2011 681 final)

La Unión Europea, a través de la Comisión y el Parlamento, es el organismo internacional más activo en la promoción y desarrollo de programas de RSC. Este protagonismo ha quedado plasmado en el Libro Verde que fomenta la responsabilidad social empresarial e incluye recomendaciones para las empresas, administraciones públicas y agentes sociales.

Para el fomento de la RSE, el Foro aconseja la colaboración de autoridades públicas nacionales e internacionales con los distintos grupos de interés, para así llegar a mejorar el conocimiento de la RSE y difundir los valores y principios de esta filosofía.

El Libro Verde tomó como punto de partida la adopción voluntaria de RSE, las empresas deben contribuir a una mejora social y a un medio ambiente más limpio, expresando esta preocupación a los empleados y a los demás grupos de interés.

En el enfoque RSE, la Comisión Europea señala como una de sus características básicas plantear la necesidad del diálogo y la consulta con los diferentes stakeholders (grupos de interés) para evitar la toma de decisiones bajo criterios no contrastados.

En el Libro Verde se dividen dos apartados, el primero es la dimensión interna, la cual sugiere prácticas responsables de la empresas que afectan a los trabajadores, donde se consideran aspectos importantes la inversión en recursos humanos, la salud, la seguridad y el medio ambiente, es decir, todas aquellas que tienen que ver con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Y la segunda es la dimensión externa, la RSE está relacionada con el entorno local, con los socios, proveedores y consumidores, con los derechos humanos y con los problemas ecológicos mundiales.

La Comisión Europea indica que las empresas deben llevar una gestión total de responsabilidad social, a través de una declaración de principios, un código de conducta que resuma sus objetivos y valores. Las empresas deberán establecer una cultura de responsabilidad social y ecológica en sus planes y presupuestos, evaluando sus resultados en estos ámbitos, creando además comités consultivos locales, realizando auditorías sociales y medioambientales, y estableciendo programas de formación continua.

3.2.2. Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social. (Referencia: 92-2-319010-X[ISBN])

La Organización Internacional del Trabajo desde hace algún tiempo ha mostrado una preocupación por los temas sociales relacionados con las actividades de las empresas. Esta declaración son recomendaciones para los gobiernos, las empresas y los trabajadores.

Abarca principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y de vida, y relaciones laborales. Su contenido trata temas de: política general, fomento del empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida, salarios, prestaciones y condiciones laborales, edad mínima, seguridad e higiene, libertad sindical y derecho de asociación, negociación colectiva, consultas, reclamaciones y solución de conflictos laborales.

Los convenios básicos de la OIT son aceptados por el conjunto de modelos estándares y normas de RSE, además se ha trabajado mucho por establecer cooperación con otros códigos internacionales, como el Programa Mundial de Naciones Unidas.

3.2.3. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Son una serie de sugerencias supervisadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) a las empresas. Su contenido trata principios y normas voluntarias, compatibles con las legislaciones nacionales, para tener una conducta empresarial responsable. Las Líneas Directrices establecen unos objetivos, como son: asegurar que las empresas multinacionales lleven a cabo sus actividades sin entrar en conflictos con la legislación, reforzar la confianza entre las empresas y las sociedades donde desarrollan su actividad, colaborar para mejorar las condiciones de inversión extranjera e impulsar a las empresas multinacionales para que cooperen hacia el desarrollo sostenible.

Los elementos que introduce sobre la RSE son: desarrollo sostenible, respeto a los derechos humanos, cooperación con la sociedad, formación de los trabajadores, salud y seguridad laboral, buen gobierno corporativo, divulgación de las políticas corporativas y aumento de las exigencias a proveedores y contratistas.

También, considera como una necesidad la transparencia de las empresas, a través de la publicación de los estados financieros, declaraciones de los valores de la empresa, principales accionistas, miembros del consejo de administración, salarios de los altos directivos. Así, estas recomendaciones resultan mucho más precisas que las contenidas en el Global Reporting Initiative, por ejemplo.

Como hemos señalado anteriormente son de naturaleza voluntaria, pero las empresas que se adhieran se responsabilizan a aplicar sus principios en todos los países en los que operan. Resultan interesantes las implicaciones que para los diferentes gobiernos significan las Líneas Directrices, ya que su función es establecer los Puntos Nacionales de Contacto para promover la cultura de RSE.

3.2.4. Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la RSC

El Pacto Mundial o Global Compact es la iniciativa internacional más importante de los últimos años. Esta propuesta, se basa en el cumplimiento de diez principios que deben adoptar las empresas. Es el reconocimiento de las necesidades compartidas por todos en un mundo globalizado, que ayuda a la eliminación de efectos perjudiciales de la actual dinámica económica.

El Pacto es un mecanismo de libre adscripción por parte de las empresas, que tienen como compromiso la implantación de los diez Principios del Pacto en su estrategia y en sus operaciones diarias. Así mismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, mediante la elaboración de los Informes de Progreso.

El Pacto funciona como una red en la que las compañías participantes, la ONU, sus organizaciones sectoriales (OIT, UNCTAD, ACNUR,...), las ONGs globales (AI, HRW, WWF...) y las uniones sindicales internacionales (ICFTU, UNI, TUAC), promueven los objetivos y Principios del mismo en torno a cuatro instrumentos principales, que marcan el método de trabajo y las actividades que desarrollan las entidades adheridas al Pacto:

- Desarrollo de iniciativas conjuntas para la promoción de buenas prácticas empresariales.
- Creación de foros de diálogo y redes de colaboración entre el mercado y la sociedad.
- Promoción de un foro activo de educación y aprendizaje para promulgar estos valores entre la comunidad educativa, así como estudios de implementación de los Principios.
- Creación de plataformas locales y nacionales que permitan el aprendizaje mutuo entre empresas, así como dar respuesta a las necesidades e intereses específicos de cada comunidad empresarial en su progreso hacia la implantación de los diez Principios.

El conjunto de estas actividades, así como su promoción y desarrollo, están dirigidas globalmente desde la Oficina de Naciones Unidas para el Pacto Mundial, con sede en Nueva York. A su vez, son numerosas las redes locales que han ido contribuyendo para que los esfuerzos sirvieran como elemento común a nivel mundial, entre ellas la red local Española Pacto Mundial.

Las entidades que se incorporan al Pacto Mundial, no deben cumplir los principios de inmediato, sino que se comprometen a irlos implantando, de modo gradual pero constante, haciendo de ellos una parte esencial de su estrategia y de sus operaciones.

El Pacto Mundial es un compromiso firme de cada entidad para avanzar en sus actividades por el camino marcado por estos diez Principios:

- **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse que éstas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

3.2.5. The Global Reporting Initiative (GRI)

Es un organismo sin ánimos de lucro fundado en 1997, que bajo la protección del Programa de Medio Ambiente de Naciones Unidas, ha elaborado un modelo para que las empresas realicen memorias anuales sobre responsabilidad social corporativa.

Este modelo hace posible que las empresas identifiquen, analicen y presenten sus principales indicadores relacionados con la economía, sociedad y medioambiente. Es interesante destacar que el valor de esta iniciativa reside en su origen multidisciplinario y multistakeholder, ya que en su realización colaboran grandes empresas, sindicatos, analistas financieros y organizaciones de todo el mundo.

Es importante indicar que aunque GRI no es el único proyecto de medición en materia de responsabilidad social, sí posee una gran aceptación a nivel mundial, ya que muchas compañías mundiales han adoptado sus estándares. A pesar del gran avance que ha tenido el modelo GRI, falta mucho camino por recorrer en materia de transparencia empresarial, ya que la transparencia informativa dependerá del aumento del porcentaje de empresas comprometidas con estos estándares internacionales.

3.2.6. Banco Mundial

Se centra especialmente en el estudio sobre buenas prácticas de RSE. Presenta recursos y formación a gestores, a escuelas de negocios, a periodistas, a sectores no gubernamentales y al sector público de países en vías en desarrollo. El aprendizaje

incorpora cursos, conferencias y seminarios en diversos países, a través de instituciones asociadas y dependientes del Banco Mundial.

Dentro de la estrategia de divulgación es importante la colaboración de países de Europa del Este y de la antigua Unión Soviética, dedicando a esta zona la mayor cantidad de recursos para el fortalecimiento de las buenas prácticas de gobierno corporativo.

3.2.7. Caux Round Table: Principios para los Negocios

Fundada con el objetivo de disminuir las tensiones del comercio internacional. Su sede se encuentra en Estados Unidos y cuenta con secretariados nacionales.

Esta iniciativa es una red internacional a la que son invitados más de 150 líderes y hombres de negocios de grandes empresas del mundo. Su interés es promover los principios del capitalismo moral y el progreso de relaciones sociales y económicas entre los países miembro. La CRT considera que la responsabilidad corporativa tiene un papel importante para la paz y la estabilidad de las naciones.

Este proyecto tiene dos ideales éticos, el *kyosei* que significa vivir y trabajar juntos para el bien común, permitiendo que la cooperación y la prosperidad mutuas coexistan con una competencia justa y saludable. Y el otro ideal es la dignidad humana que se entiende como el valor supremo de la persona como fin, y no como medio para la consecución de los objetivos de otros. La CRT ofrece siete principios:

- La responsabilidad de las empresas, más allá de los accionistas, hacia todas las personas involucradas en los negocios.
- El impacto social y económico de las empresas: hacia la innovación, la justicia y una comunidad mundial.
- La conducta de las empresas: más allá de la letra de la ley, hacia un espíritu de confianza.
- Respeto por las reglas.
- Apoyo al comercio multilateral.
- Respeto por el medio ambiente.
- Prevención de actividades ilícitas.

Todos ellos son acompañados por códigos y normas de conducta que afectan a los clientes, empleados, propietarios e inversores, proveedores, competidores y la comunidad.

3.2.8. Social Accountability (SA) 8000

La base de esta iniciativa son los principios de la Organización Internacional de Estandarización (ISO) y en ella participan organizaciones de la sociedad civil. También, incluye los principales acuerdos internacionales sobre derechos laborales, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

El objetivo de ésta, es el diseño y divulgación de modelos voluntarios que aseguren buenas condiciones laborales, basándose en la credibilidad, verificación y transparencia de las relaciones laborales de las empresas.

La Social Accountability (SA) 8000 no comprueba el cumplimiento del código de forma directa, sino que acredita a organizaciones para llevar a cabo auditorías a las empresas que la soliciten. Después de esta certificación, se realizan auditorías de vigilancia cada seis meses y una auditoría completa cada tres años. Se promueve que los auditores realicen inspecciones de fábricas sin anunciarse.

3.2.9. World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

El WBCSD tiene como objetivos el éxito financiero de las empresas, el balance ecológico y el progreso social. Cuenta con una red regional en sus países afiliados para crear un canal de comunicación entre ellos. Su interés es apoyar a las organizaciones para que mantengan altos estándares y así poder operar en los mercados globalizados.

Los principales ámbitos que aborda WBCSD son: valores-gobernabilidad, regulación-control, operaciones de negocios, derechos humanos, derechos y condiciones laborales, impacto del producto, social y ambiental.

3.2.10 Organización Internacional para la Estandarización (ISO) 14001

Su objetivo es conseguir la estandarización de normas de productos y seguridad para las organizaciones a nivel internacional. Es un organismo no gubernamental, no depende de ningún otro organismo internacional, no tiene autoridad para imponer sus normas a ningún país. Por lo que son normas voluntarias, que cada gobierno puede exigir las dentro de su legislación.

En los años 90, muchos países empiezan a imponer normas ambientales, siendo imprescindible un indicador universal para valorar la protección ambiental del planeta. En la Cumbre de la Tierra, organizada por la Conferencia sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU, ISO se responsabilizó a pautar normas ambientales internacionales, conocidas como ISO 14000. Éstas establecen herramientas y sistemas centrándose en la calidad de los procesos de producción en el interior de una empresa y de los efectos que estos tienen sobre medio ambiente.

3.2.11 ISO 26000

La Organización Internacional de Estandarización (International Organization for Standardization, ISO) sigue confeccionando normas sobre responsabilidad social empresarial. Esta iniciativa ha sido desarrollada por seis grupos de interés: consumidores, gobierno, industria, trabajadores, organizaciones no gubernamentales y servicios.

Plantea temas vinculados con el medio ambiente, los derechos humanos, las prácticas laborales, el gobierno organizacional, las prácticas de negocios justas, el involucramiento de la comunidad y desarrollo social y los temas de consumidores.

La ISO 26000 no se plantea como un sistema de gestión estandarizado, sino como un manual orientativo y no certificable. La guía sólo da orientaciones en materia de RSE.

3.3. INICIATIVAS ACTUALES DE LA FORMACIÓN DE LA RSC EN ESPAÑA

En España las iniciativas actuales de referencia para el desarrollo de políticas de RSC son el Consejo Estatal y el libro Blanco. La creación del Consejo Estatal fue una iniciativa de la Subcomisión Parlamentaria (2005), del Foro de Expertos en RSE (2005) y de la Mesa de Diálogo Social (2007). Las recomendaciones realizadas por estos, propiciaron la elaboración del Real Decreto (2008) por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE).

El Consejo Estatal es un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de composición cuatripartita y paritaria, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Su fin es diseñar una política de fomento de la RSE, producto del diálogo y el consenso de todos los grupos de interés para el desarrollo de una sociedad más unida, que respete los derechos humanos, favorezca la inclusión de los excluidos sociales y respete el medio ambiente.

El Consejo informa sobre iniciativas y reglamentos públicos que influyan en las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que, según el Ministerio, "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".

A través, el Consejo impulsa la elaboración de memorias e informes de RSE y de sostenibilidad, así como herramientas para la elaboración y el seguimiento. Además, se procura hacer un estudio constante del desarrollo de la RSE en España, la Unión Europea y terceros países, e informar sobre actuaciones en materia de RSE.

El otro punto de referencia surge en el 2005 cuando en el Congreso de los Diputados se crea una Subcomisión Parlamentaria para potenciar y promover la RSE, ésta dio lugar a un informe de conclusiones y recomendaciones, conocido como el Libro Blanco, siendo el primer documento de este tipo aprobado en Europa por un parlamento nacional.

El documento se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales en 2006, éste recomienda que las políticas públicas se conformen por normas que fomenten iniciativas voluntarias de prácticas empresariales responsables y medidas legislativas que favorezcan las conductas responsables.

Esta iniciativa, entre otras cosas, sugiere que las comunidades autónomas nombren una secretaría para fomentar medidas de RSC y al mismo tiempo creen un observatorio de diálogo entre los grupos de interés, para orientar la política en esta materia, mejorarla y estimularla.

3.4 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RSC EN LAS ORGANIZACIONES

Existen una serie de fases que pueden favorecer la correcta implementación de la RSC en las organizaciones.

La primera fase es la concienciación y participación de los directivos, éstos deben saber que la RSC no es una moda pasajera, sino que implica cambios drásticos y profundos que requieren de su apoyo e inversiones importantes.

También hay que designar un responsable de RSC que debe ser el líder del programa y se ha de acompañar de un grupo de trabajo formado por miembros de otros departamentos y por expertos de fuera de la organización. Desde dirección debe existir un comité de seguimiento que se reúna regularmente.

Además, este grupo de trabajo debe analizar cómo la empresa está tratando el entorno interno y externo, para observar la influencia de la organización con sus grupos de interés. Por lo que, se debe hacer partícipe a todas las áreas afectada por la futura implementación, con el fin de conseguir un compromiso importante de todos los empleados.

La siguiente fase es realizar un diagnóstico para así poder fijar la nueva misión, visión y cultura de la empresa. A partir de esta situación la organización debe marcar unos objetivos estratégicos. Cada área deberá tener su estrategia de actuación diseñada por sus responsables con la colaboración del grupo de RSC, para poder implementar la estrategia marcada

A continuación se utilizarán indicadores de control, que sirven para evaluar las actividades, ver su grado de cumplimiento y corregirlas si es necesario. Por lo que, las recompensas deben fijarse por el grado de cumplimiento de los indicadores.

Y por último, considerar que la RSC para llegar a ser exitosa, no debe entenderse como algo táctico, sino como algo estratégico que afectará a la misión, cultura, objetivos, estrategias, estructura y desempeño de la empresa.

Esquema 6: Proceso de implementación de la RSC

