

Grau en Relacions Laborals

Treball de fi de Grau

Curs acadèmic 2016-2017

La Responsabilitat Social Empresarial a l'abast de tots

Anna H. Sabaté Jové

NIA: 164305

Tutora del treball:

Anna Maria Caballé Martorell

DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, Anna H. Sabaté Jové, certifico que el present treball no ha estat presentat per l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'única autora, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com autora de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo a la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet.

Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Anna H. Sabaté Jové

Barcelona, 2 de juny de 2017

RESUM DEL CONTINGUT DEL TREBALL

Actualment les empreses han d'assumir el repte de superar les exigències del mercat globalitzat europeu. Els client busquen en el mercat satisfer les seves necessitats, però a més a més també valoren les organitzacions amb un rerefons ètic, que tinguin “ànima” de cara a la societat i als grups d'interès que l'envolten. I per això el present treball vol reivindicar la idea de la Responsabilitat Social Empresarial com a nova filosofia empresarial.

Aquest projecte analitza la ambigua definició de la RSE i s'endinsa en els diferents elements que entren en joc en el moment d'instaurar la responsabilitat social en una organització.

Cal emfatitzar que bona part del contingut d'aquest treball dona a conèixer la situació de les PIMEs (petites i mitjanes empreses) enfront la economia globalitzada actual, ja que en el seu cas els hi es més costos poder seguir el ritme de les grans empreses que ja fa temps que es mostren (almenys de forma aparent) socialment responsables de cara a la societat.

El treball conté un llenguatge entenedor per a tot tipus de lectors, amb exemples quotidians i referències conegudes, ja que aquest projecte vol adreçar-se i despertar interès a aquelles persones que potser fins ara no coneixien la Responsabilitat Social Empresarial.

ÍNDIX

INTRODUCCIÓ.....	2
1 Contextualització de la Responsabilitat Social Empresarial (RSE)	3
1.1 Manca de consens en la definició	3
1.2 Breu evolució històrica.....	4
1.3 La RSE, una lluita contra la globalització	6
1.4 Ajuts, subvencions i premis per a potenciar la RSE a Espanya	6
1.5 Com s'aproximen les empreses a la RSE?	7
2 Marc de referència de la Responsabilitat Social Empresarial	8
2.1 Perspectiva Internacional.....	9
2.2 Unió Europea.....	11
2.3 Catalunya.....	13
3 Grups d'interès dins d'una empresa: <i>stakeholders</i>	15
3.1 Concepte i àrea d'impacte	16
3.2 Integrar la RSE a través de les condicions laborals (RRHH).....	19
3.2.1 Inversió en RRHH	19
3.2.2 La salut i la seguretat en el lloc de treball	21
3.2.3 L'adaptació i la gestió del canvi.....	22
4 Característiques de la Responsabilitat Social Empresarial.....	22
5 Raons per instaurar la RSE en els Recursos Humans de l'empresa	24
6 Punts controvertits	25
6.1 Legislació, si o no?	25
6.2 Poca implicació per part del govern espanyol.....	26
6.3 Teixit empresarial format per PIMES	27
7 No hi ha excuses per no aplicar la RSE.....	28
7.1 Propostes per apropar la RSE a tot tipus d'empreses	28
7.2 Repercussió de la RSE en la bona reputació de l'empresa (un valor afegit).....	30
8 Conclusió.....	30
BIBLIOGRAFIA.....	32

INTRODUCCIÓ

El present treball vol prendre consciència sobre la relació entre les empreses i el seu voltant (emfatitzant la figura del treballador) i sobre quines són les millors maneres d'instaurar la responsabilitat social en l'empresa, analitzant bàsicament la integració de la RSE a través dels Recursos Humans de l'empresa. Això implicarà per tant, haver d'endinsar-se en el complicat món dels drets dels treballadors i les condicions laborals actuals.

El mètode empleat ha estat l'analític, analitzant la RSE en les seves diferents dimensions i aspectes de manera totalment teòrica. Durant el projecte s'han fet servir com a referència coneguts autors i especialistes en el tema i també documentació internacional relacionada.

El treball comença amb una visió general del panorama de la RSE on es defineix el concepte, s'explica l'evolució al llarg dels anys i es presenten les diferents perspectives (internacional, europea i autonòmica). Seguidament es dona a conèixer el concepte dels *stakeholders* (grups d'interès que té qualsevol empresa) i s'analitza l'entorn en el que viuen les empreses i la relació bidireccional que tenen amb els seus grups d'interès. A continuació s'aprofundeix en les característiques que ha de tenir una empresa socialment responsable i es parla sobre les dos cares de la RSE: per una banda s'expliquen els avantatges competitius que suposa el comportament ètic de les empreses i que es tradueix en una major eficàcia i eficiència empresarial; i per altra banda s'analitzen les dificultats reals que tenen les PIMEs (el 99% del teixit empresarial) a l'hora d'instaurar la RSE.

Finalment per aportar un toc d'originalitat i implicació en el tema tractat, es realitzen algunes propostes reals i a l'abast de qualsevol empresa, per millorar i motivar la integració de la responsabilitat social en les petites i mitjanes empreses.

En el treball podrem entendre que instaurar la responsabilitat social en l'empresa sempre es una bona opció que totes les organitzacions normalment desitgen, però no sempre resulta fàcil el camí a seguir per integrar la RSE (sobretot per part de les PIMEs). A més a més entren en joc les manipulacions i propagandes enganyoses (considerades com a postveritats¹) per part de les multinacionals que aparenten ser socialment responsables, quan en realitat es tot el contrari.

¹ La postveritat és un nou concepte segons el qual en l'opinió pública, es vol considera més important la crida a l'emoció i creences personals que els fets objectius. Representa un eufemisme que equival a mentida.

1 Contextualització de la Responsabilitat Social Empresarial (RSE)

El terme Responsabilitat Social Corporativa (RSC) o també anomenat Responsabilitat Social Empresarial (RSE) ha anat adquirint una gran rellevància en els últims anys, ja que cada vegada són més les empreses i organitzacions que volen ser considerades socialment responsables a ulls dels consumidors.

Primerament cal explicar la diferència entre RSC i RSE, ja que la primera parla a nivell corporatiu (de totes les organitzacions empresarials o no) i l'altra parla exclusivament d'empreses. Tot i això, per a molts (i per a mi també) la RSE i la RSC signifiquen exactament el mateix, ja que l'objectiu d'implantar la responsabilitat social és independent del tipus d'organització que sigui (empresarial, sense ànim de lucre, petita o mitjana empresa...). Per tant, en aquest treball ens referirem a la RSE sent conscients en tot moment de l'idèntic significat que tenen la RSE i la RSC.

1.1 Manca de consens en la definició

La Responsabilitat Social Empresarial (RSE d'ara en endavant) és un concepte nou i amb una definició sense un consens generalitzat ja que els punts de vista des dels quals abordar la RSE són molt variats. Com a punt de partida podem guiar-nos per la clàssica definició de la Unió Europea segons el Llibre Verd sobre RSE (que veurem i analitzarem mes endavant).

Per tant, actualment la RSE es pot entendre com *“la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i en les seves relacions amb els seus interlocutors”*.

La idea principal de la RSE és que les empreses a més a més de vetllar pels seus interessos i beneficis propis de l'organització, també han de poder ajudar a la societat de diverses maneres no estipulades.

La incorporació de la RSE a Espanya es va iniciar amb un cert endarreriment en relació a altres països del nostre entorn econòmic més proper. Tot i això, els últims cinc anys han estat testimonis d'un gran impuls en temes de RSE gràcies al desenvolupament de diverses iniciatives promogudes a nivell d'empreses grans, sindicats i societats civils. Aquestes han servit d'exemple per a la resta d'empreses espanyoles, que han acceptat obertament la necessitat d'incorporar, si han pogut fer-ho, la RSE per motius de reputació (per seguir la moda actual) o per motius numèrics (per aconseguir beneficis econòmics). La manca de consens en la definició de la RSE encara ara és una oportunitat per a les empreses, ja que no tenen límits imaginatius alhora d'adjudicar-se el mèrit de ser responsables socialment en la realització de les seves activitats empresarials.

1.2 Breu evolució històrica

Per poder entendre millor el concepte de RSE, cal analitzar quins van ser els orígens d'aquestes actuacions, que tenen els seus inicis en empreses que miraven més enllà dels beneficis de l'empresa. Aquestes esporàdiques actuacions d'algunes empreses han anat evolucionant, fins al dia d'avui, en que existeix un interès real sobre com les empreses poden ajudar a les necessitats socials i no només vetllar pels seus beneficis.

Els primers passos cap a la responsabilitat social de l'empresa pot dir-se que es realitzen en l'època de la Revolució Industrial (a partir de l'any 1750), ja el propi Adam Smith² senyalava que s'havia de prendre en consideració l'aprovació social de les accions, entenent que l'interès propi que movia els negocis humans havia d'anar lligat a la moral i la ètica.

Aquestes idees d'Adam Smith van servir d'exemple per a l'acció de Robert Owen, a través del seu experiment social de New Lanark, que consistia en millorar les condicions dels treballadors i aconseguir un augment de productivitat i beneficis simultàniament.

Posteriorment, amb la gran depressió econòmica de l'any 1929 (el Crac del 29), es van començar a debatre els primers problemes de tipus ideològic sobre les responsabilitats que tenien els directius de les empreses en relació a les pràctiques i activitats que realitzaven les seves organitzacions.

A pesar de la lenta recuperació després de la gran depressió econòmica a nivell mundial, el treball de Bowen³ l'any 1953, anomenat "*Social Responsibilities of the Businessmen*" va aconseguir captar l'atenció del públic més divers ja que al·ludia a la RSE com aquelles obligacions dels empresaris en les polítiques, decisions i accions desitjables segons els objectius de la societat. Va ser la primera vegada que, en una societat on l'objectiu de l'empresa estava vinculada a la potència del negoci en la societat, es parlava tan obertament sobre les obligacions dels empresaris en exercir polítiques, prendre decisions, o seguir línies d'actuació que eren desitjables en termes d'objectius i valors envers la societat del moment.

Ja en els anys 60, el terme de RSE torna a aparèixer, i es presenta de forma estructurada i constant, encara que es veu frenat pel nou impuls del neoliberalisme dels anys 80, i les organitzacions tornen a centrar-se en obtenir beneficis.

² Adam Smith va ser un economista i filòsof escocès, que va estudiar el desenvolupament històric a través de l'evolució de la indústria i el comerç a Europa. Es considerat el pare de l'economia moderna.

³ Howard Bowen va ser un economista nord-americà i president de dos universitats als Estats Units. Una de les seves grans aportacions a l'economia mundial del moment va ser la publicació l'any 1953 del llibre *Social Responsibilities of the Businessmen* on tractava per primera vegada l'ètica empresarial i la responsabilitat social exhaustivament.

Nombrosos escàndols empresarial van tenir lloc a mitjans dels anys 80. Les pressions sindicals que amb més força que mai van generar una gran desconfiança per part de la societat cap a les empreses (pel treball infantil a l'empresa NIKE, vulneració dels drets humans a guerra de l'Iraq...). Va ser llavors quan l'interès per la RSE va ressorgir amb més força que mai, ja que les empreses veien en ella una possibilitat de mostrar-se més ètiques i morals davant les injustícies i necessitats del moment, i no s'equivocaven, perquè la filosofia d'una empresa socialment responsable va ser ben acollida per la societat.

El Llibre Verd de la Comissió Europea (2001) va suposar un estímul per a tots els països europeus, que s'adonaven de la importància que tindria en un futur la RSE.

Conseqüentment, a partir de l'any 2002 va haver la incorporació de l'acció del govern al discurs de la RSE. Podríem dir que la primera intervenció pública va ser a través del desenvolupament de la divulgació d'informació mediambiental per la qual cosa es van crear normes concretes d'aplicació per a totes les empreses.

Des de llavors, l'acció governamental, inspirant-se en totes les accions internacionals prèvies, ha evolucionat molt i s'ha decidit a invertir en xerrades i fòrums de diàleg que han suposat un gran impuls per la RSE a Espanya.

L'obertura econòmica i comercial dels mercats ha plantejat nous reptes per a les empreses, destacant essencialment la competitivitat entre elles. Això ha implicat establir més enllà de la seva estricta lògica de generar riquesa i ocupació, i per tan les entitats han hagut de reorientar el seu rol en agents de canvi i desenvolupament envers les comunitats amb les quals conviuen. Per altra banda, ha existit i segueix existint una certa pressió sindical i també altres *stakeholders* (grups d'interès que estudiarem més endavant) que mostren interès en que les empreses exposin públicament els seus balanços financers, socials i mediambientals.

La globalització ha anat evolucionant i ha augmentat el poder que actualment tenen les grans empreses a Espanya, i això significa que són elles les que han de donar explicacions en tots els àmbits en els que actuen. Parlem doncs, de l'exigència en la transparència, sostenibilitat en les activitats realitzades, gestió dels recursos humans... En aquest cas afecta directament a les empreses multinacionals, ja que són les primeres que perceben la pressió sindical i social perquè poden permetre's instaurar més fàcilment la RSE, tot i que acaba afectant a totes les empreses espanyoles.

1.3 La RSE, una lluita contra la globalització

La globalització és una de les característiques dominants en el nostre món actual. Aquest fenomen és conseqüència del lliure canvi comercial, l'abaratiment de les comunicacions i el transport, i a la vegada evidencia els greus desequilibris existents en la societat.

La ruptura de les fronteres entre països va generar una expansió capitalista que va fer possible les transaccions financeres i el desplegament de negocis més enllà dels límits del mercat intern de cada país.

Si ens basem en fets, podem dir que la globalització es fa efectiva com a resultat de la consolidació del capitalisme, dels avenços tecnològics (revolució tecnològica) i de la necessitat d'expansió del flux comercial mundial. En aquest sentit les innovacions en les àrees de les telecomunicacions i de la informàtica (especialment amb Internet) segueixen jugant un paper decisiu en la construcció del nostre món globalitzat.

Per tot això, es veu clarament que el poder econòmic està actualment en mans de les grans empreses, que amb les seves polítiques poden governar els mercats i condicionar els propis governs nacionals, ja que tenen una acumulació de riquesa exagerada. Conseqüentment, són les grans empreses les que han d'iniciar accions per resoldre els problemes de desigualtat social i posar en pràctica mesures per aconseguir la salvació mediambiental del planeta a través de la RSE, ja que la gestió amb criteri de la RSE en una organització ajuda al desenvolupament sostenible i equilibrat del planeta i col·labora en la millora de l'entorn d'aquesta.

1.4 Ajuts, subvencions i premis per a potenciar la RSE a Espanya

Actualment l'Estat espanyol ofereix ajuts, subvencions i premis a aquelles empreses que tinguin actuacions socialment responsables. D'aquesta manera es vol encoratjar a les empreses per a que s'impliquin en la millora de la societat que les envolta sent socialment responsables. Els premis i les subvencions ajuden a incentivar econòmicament a les empreses per a que incorporin en la seva filosofia la responsabilitat social empresarial.

Ajuts i subvencions:

L'ajut més important per part del govern central és el dinerari. El dia 7 de gener del 2014 es va publicar al BOE⁴ la *Resolució de la Direcció General del Treball Autònom, de l'Economia Social i de la Responsabilitat del Ministeri de Treball i Seguretat*, per la qual es concedia 1.58 milions d'euros per promoure la RSE a l'Estat espanyol.

⁴ <https://www.boe.es/boe/dias/2014/03/03/pdfs/BOE-A-2014-2315.pdf>

Premis:

L'associació *Foretica*⁵, que promou la responsabilitat social en el sector privat, fa entrega dels Premis Europeus en RSE a Espanya, en el marc del fòrum internacional *CRS Spain*.

L'objectiu dels premis es enaltir a nivell d'Europa, aquelles iniciatives empresarials que aconseguixin trobar un vincle entre el món sostenible i la competitivitat empresarial del mercat actual.

A Espanya les empreses poden presentar els seus projectes a diverses categories:

- Creació de treball i ocupabilitat
- Transparència per aconseguir confiança
- Sostenibilitat ambiental i canvi climàtic
- Societats integradores

Pel moment, els ajuts, subvencions i premis són l'única manera possible de classificar i poder conèixer de manera pública els projectes socialment responsables més importants del moment a Espanya.

1.5 Com s'aproximen les empreses a la RSE?

Les grans empreses, sobre tot aquelles que cotitzen als mercats de valors (multinacionals normalment), ja tenen assumida la RSE en la seva estratègia de gestió i comunicació empresarial, ja que tenen certs avantatges:

- Tenen més diners per invertir i per tant més accessibilitat als projectes de responsabilitat social que vulguin crear o adherir-se.
- Tenen un perfil públic molt visible socialment, i per tant la RSE els serveix per assegurar la seva bona reputació i com un factor competitiu envers altres empreses del sector.
- Els serveix com a font d'informació cap a inversors potencials.

Per altra banda, les petites i mitjanes empreses (PIMEs) no tenen el mateix nivell d'implantació de RSE, ja que tenen diversos desavantatges quan volen instaurar-la:

- Manca de recursos financers i humans. No solen tenir l'opció de poder invertir els seus beneficis dineraris en projectes aliens a elles. El desconeixement dels avantatges per a la pròpia empresa, per exemple la possibilitat d'invertir en RSE a través del departament de Recursos Humans (tema que analitzarem més endavant).

⁵ Foretica es l'associació principal d'Espanya i Llatinoamèrica que s'ocupa de fomentar la cultura de la gestió ètica i la responsabilitat social, dotant a les organitzacions de coneixement i eines útils per a desenvolupar amb èxit un model de negoci competitiu i sostenible. Els Premis Europeus estan oberts a totes les empreses amb ànim de lucre (públic o privat) amb operacions a Espanya.

- Manca de temps i de motivació. Al veure que totes les grans empreses tenen RSE instaurada, les PIMEs creuen que la responsabilitat social ja no els distingirà dins el sector.
- Dificultats per identificar les oportunitats i avantatges reals que la implantació de la RSE aporta a l'organització.

2 Marc de referència de la Responsabilitat Social Empresarial

L'estudi i l'evolució del concepte de la RSE ha derivat en l'existència de moltes definicions que cada vegada comprenen més àmbits. A través d'aquestes definicions es pot veure la transformació al llarg dels anys del concepte de RSE i com ha anat creixent i adquirint importància i bon nom. El concepte de RSE està mundialment estès i compta amb una bona reputació internacional també. Tot i això, al ser un concepte relativament nou encara ara no té una definició unànime. Pel moment, en el context europeu, no hi ha dubte que el Llibre Verd creat per la Comissió Europea és la referència clau per entendre la RSE.

Seguidament podrem veure quines són les definicions més importants i conegudes sobre la RSE. És cert que totes elles són molt semblants, ja que tenen com a font primària organitzacions de gran importància internacional com la OIT i la UE. Tot i això, encara no existeix cap organització internacional o nacional que tingui la potestat d'establir uns requisits mínims per a determinar què és el que ha de tenir una empresa per a poder ser socialment responsable a nivell mundial sense poder ser qüestionada.

A continuació es mostra la bibliografia més important en temes sobre la RSE actual, però en aquest treball ens centrarem en les iniciatives més rellevants que ens han afectat a nivell autonòmic català i que estan marcades en negreta en la següent taula:

Perspectiva Internacional	Unió Europea	Estat espanyol	Catalunya
<u>1995</u> <i>WBCSD</i> (Consell empresarial Mundial pel Desenvolupament Sostenible)	<u>2001</u> Llibre Verd de la Comissió Europea	<u>2003</u> Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social NTP 643 i 644	<u>2005</u> Impuls de programes públics per empreses socialment responsables
<u>1998</u> OIT	<u>2002</u> Comunicació de la Comissió Europea sobre RSE	<u>2005</u> <i>Creación del Forum de Expertos en RSE</i>	<u>2009-2012</u> RSGENCAT. Pla de mesures en RSE
<u>2000</u> <i>El Pacte Mundial o Pacte Global de l'ONU (Global Compact)</i>	<u>2011</u> Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu	<u>2008</u> Creació del <i>Consejo Estatal de responsabilidad social</i>	RSCat
<u>2003</u> <i>The Equator Principles - World Bank (Banc Mundial)</i>	<u>2013</u> Resolució del Parlament Europeu sobre RSE	<u>2011</u> <i>Ley 2/2011 sobre l'economia sostenible</i>	2020 ECAT Estratègia Catalunya 2020
<u>2009</u> OIT Helpdesk núm.1			

Elaboració pròpia

2.1 Perspectiva Internacional

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

El Consell empresarial Mundial pel Desenvolupament Sostenible va ser creat a Suïssa l'any 1995, des de llavors i encara ara és una associació mundial de més de 200 empreses que treballen exclusivament en el sector empresarial i el desenvolupament sostenible.

El Consell treballa sobre una varietat de qüestions relacionades amb el desenvolupament sostenible: té cura de les àrees generals de l'energia i el clima, el desenvolupament, els ecosistemes i la funció dels negocis en la societat, i també executa projectes específics en el sector del ciment, la mobilitat, els pneumàtics, els productes químics, l'aigua i l'eficiència energètica als edificis.

Per tot això, es pot afirmar que el WBCSD defineix la RSE com la decisió de l'empresa de contribuir al desenvolupament sostenible, treballant amb el seus empleats, les seves famílies i la comunitat local, així com amb la societat en el seu conjunt, per millorar la qualitat de vida.

Organització Internacional del Treball (OIT)

La OIT va nàixer al 1998 essent una única agència 'tripartida' de l'Organització de les Nacions Unides (ONU) amb l'objectiu de reunir a governs, ocupadors i treballadors dels 187 estats membres de la UE a fi d'establir les normes del treball, formular polítiques i elaborar programes promovent el treball decent de tots, dones i homes.

Un dels punts de referència per la OIT pel que fa a la RSE va ser la "*Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la política social*"⁶ que va ser molt ben acollida com a novetat en el món laboral dels països membres de la UE. La Declaració fou aplicada entre 1997-2001 com un gran nou pas per la RSE, que en aquell temps no existia.

Mitjançant la Declaració els estats membres de la OIT és comprometen a respectar i promoure (amb independència que hagin ratificat o no els convenis corresponents) els principis i drets de llibertat d'associació i llibertat sindical, el reconeixement efectiu de la negociació col·lectiva i el dret de vaga, eliminació del treball forçós, l'eliminació del treball infantil i de la discriminació en matèria d'ocupació.

Actualment la OIT entén la RSE com la manera en que les empreses tenen en consideració les repercussions que creen les seves activitats enfront la societat i la considera com una iniciativa voluntària empresarial a efectes de realitzar activitats superiors al compliment de la llei.

⁶<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>

El Pacte Mundial o Pacte Global

El 3 de gener de 1999 el secretari general de les Nacions Unides, Kofi Annan, va proposar la creació del *Global Compact* com a instrument de l'ONU. Es tracta d'una iniciativa amb compromís ètic per a que les entitats de tots els països acullin com a part integral de la seva estratègia i de les seves operacions, deu principis de conducta i acció en matèria de drets humans, treball, medi ambient i lluita contra la corrupció. Aquests estan universalment relacionats amb la responsabilitat social empresarial que proposa el Pacte Mundial.

Les empreses que firmen el Pacte Global han d'acollir com a part integral de la seva estratègia i de les seves operacions els deu principis de conducta i acció, tots ells inspirats en la Declaració Universal del Drets Humans. Els principis fonamentals són els Drets Laborals de la OIT (abans esmentats) i els principis de la Confederació de Río sobre el medi ambient.

Cal esmentar que des de la creació del Pacte Global sempre van existir 9 principis, però a partir del 2004 degut als grans escàndols de corrupció es va creure oportú introduir l'últim principi.

ELS 10 PRINCIPIS DEL PACTE GLOBAL	
Drets Humans	Principi N° 1. Recolzar i respectar la protecció dels drets humans
	Principi N° 2. No ser còmplice d'abusos dels drets
	Principi N° 3. Recolzar els principis de la llibertat d'associació i sindical i el dret a la negociació col·lectiva
Àmbit Laboral	Principi N° 4. Eliminar el treball forçós i obligatori
	Principi N° 5. Abolir qualsevol forma de treball infantil
	Principi N° 6. Eliminar la discriminació en matèria d'ocupació i d'ocupació
	Principi N° 7. Les empreses hauran de mantenir un enfocament preventiu que afavoreixi el medi ambient
Medi ambient	Principi N° 8. Les empreses han de fomentar les iniciatives que promoguin una major responsabilitat ambiental
	Principi N° 9. Les empreses han d'afavorir el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient
Anti- corrupció	Principi N° 10. Les empreses i institucions hauran de treballar contra la corrupció en totes les seves formes, incloent l'extorsió i el suborn

Elaboració pròpia

El Pacte Mundial ha estat firmat per més de 13.000 entitats de 145 països diferents, convertint-se així en la major iniciativa voluntària de RSE en tot el món.

2.2 Unió Europea

Comissió UE i Parlament Europeu

La Comissió Europea (CE) pretén impulsar la responsabilitat social de l'empresa, en considerar-la una contribució empresarial al desenvolupament econòmic sostenible. El punt de partida de la política europea en responsabilitat social va ser al març de l'any 2000, quan la Comissió Europea va fixa un nou objectiu estratègic de la UE: convertir-se en una economia capaç de créixer econòmicament de manera sostenible amb més i millor ocupació i amb major cohesió social. A més a més va definir la RSE com les iniciatives voluntàries de les empreses i organitzacions, més enllà de les seves obligacions legals, per a poder aconseguir els objectius socials i ambientals durant les seves activitats rutinàries.

Per aquest motiu, tant des de les institucions europees com des de la regulació interna s'han pres un conjunt de mesures de promoció de la responsabilitat social i sensibilització de les empreses. La CE anima a les empreses a seguir pràctiques d'ocupació justes basades en es drets humans.

Revisió *inter pares* de les polítiques i activitats dels Estats Membres en matèria de RSE⁷

La CE duu a terme una revisió *inter pares* de les activitats dels Estats membres de la UE en matèria de RSE durant el 2013-2014. La revisió consisteix en celebrar reunions (se n'han fet set fins ara de quatre països cada una), per facilitar la comprensió mútua de les polítiques de RSE i l'intercanvi de preguntes entre els estats membres de la UE. Aquest exercici també ha permès a la CE actualitzar els seus registres i analitzar temes comuns i propis de cada país. L'última actuació ha set el Compendi de 2014: *Corporate Social Responsibility. National Public Policies in the European Union*. El Compendi de l'any 2014 és una conclusió de tots els compromisos de cada un dels països membres de la UE en matèria de RSE.

El Llibre Verd de la Comissió Europea

El Llibre Verd va ser publicat el juliol del 2001 amb l'objectiu d'iniciar un debat sobre com la Unió Europea podria arribar a fomentar la RSE de les empreses a nivell europeu i internacional. I realment ho va aconseguir.

⁷ ISBN 978-92-79-38875-0 – doi:10.2767/27405 (online)

Aquest document defineix la RSE com la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i les seves relacions amb els seus interlocutors.

Va ser un impuls internacional molt important, que conscienciava a les empreses sobre 2 temes:

- 1) Que un comportament responsable genera èxits comercials duradors
- 2) Que la responsabilitat social consisteix també en gestionar els canvis dins de l'empresa d'una manera socialment responsable, la qual cosa es produeix quan una empresa procura reconciliar els interessos i les necessitats de les diferents parts de manera acceptable per totes elles. Una gestió socialment responsable dels canvis genera efectes positius per a les empreses a nivell macroeconòmic.

A més a més, el Llibre Verd convida a les autoritats públiques de tots els nivells, a les organitzacions internacionals, a tot tipus d'empreses, als interlocutors socials, a les ONGs i a qualsevol part afectada o persona interessada a expressar la seva opinió sobre la manera d'establir un nou marc destinat a fomentar la RSE, tenint en compte els interessos tant de les empreses com de les diferents parts involucrades (*stakeholders*, concepte que veurem més endavant).

En definitiva, el Llibre Verd promou un model de responsabilitat social empresarial basat en valors europeus i dona consells a les empreses per a la seva autogestió en temes de RSE, com per exemple:

- Com treure el màxim profit de les experiències existents de cada empresa
- Fomentar la inversió per part de l'empresa, en el desenvolupament de les pràctiques innovadores
- Augmentar la transparència de l'empresa envers els clients (societat) i envers els seus propis treballadors (dins l'empresa)
- Incrementar la fiabilitat de l'avaluació i la validació
- Tots els agents han d'assumir un paper actiu en la RSE

Tal i com s'esperava, el Llibre Verd va ser difós àmpliament i debatut a nivell local, nacional i europeu. Actualment el Llibre es valorat com un dels primer documents en constatar i recollir l'essència principal de la Responsabilitat Social Empresarial.

2.3 Catalunya

Impuls de programes públics d'acompanyament a les empreses

Des del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya s'han dut a terme dos impulsos molt importants en temes de responsabilitat social empresarial:

1) RSE.coop⁸ de responsabilitat social, destinat a les empreses de l'economia cooperativa

Consisteix en una eina que ajuda a que les cooperatives puguin implantar la RSE d'una manera integral en la gestió interna i externa de l'organització, mitjançant l'elaboració d'una metodologia concreta.

La RSE.COOP, va néixer l'any 2004 (aplicat l'any 2005) inspirant-se en el Llibre Verd de la UE i els Drets Humans de la ONU. Els objectius són els mateixos des de la seva creació:

- Fomentar els valors de la responsabilitat social en les empreses de l'economia cooperativa de Catalunya.
- Millorar la competitivitat en els mercats.
- Contribuir, des de les empreses d'economia cooperativa, al desenvolupament sostenible i convertir aquest model en paradigma d'empresa responsable.

Existeixen unes fases que configuren la implantació de la RSE.coop per facilitar a les empreses tot el procés que han de seguir per esdevenir responsables socialment, i són les següents: la diagnosi, el pla de millora i la validació. Aquestes fases requereixen un procés de *feedback* en que la validació final representarà sempre el punt de partida per a l'elaboració d'una nova diagnosi, d'un nou pla de millora i, conseqüentment, una nova validació d'aquests. Cada procés culmina amb l'obtenció de la memòria de sostenibilitat que serveixi d'exemple.

2) RSE. PIMES⁹ gestió responsable, empresa sostenible, destinat a les pimes catalanes

L'any 2015 es va posar en marxa el programa RSE.Pime que va permetre que quinze petites o mitjanes empreses implantessin la gestió de la responsabilitat social com a part del seu model d'empresa, millorant la capacitat de crear confiança al seu voltant i millorant el rendiment empresarials en aspectes tan econòmics, laborals, socials, ambientals i de bon govern.

La participació en el programa va ser gratuït per a les PIMES seleccionades, ja que aquesta iniciativa rebia el suport del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

⁸ <http://www.cooperativescatalunya.coop/rsec/index.php/rsecoop/que-es-lrsecoop>

⁹ <http://www.rsepime.cat/>

El Consell de Cambres de Comerç de Catalunya lidera el programa que es duu a terme en el marc de la iniciativa Respon.cat per al desenvolupament de la Responsabilitat Social a Catalunya.

Pla de mesures de responsabilitat social de la Generalitat de Catalunya 2009-2012¹⁰

La Generalitat de Catalunya va recollir mesures destinades a promoure uns nous valors econòmics, socials i ambientals en les empreses i/o organitzacions del teixit econòmic català, així com a la pròpia administració del govern de la Generalitat i que van ser d'aplicació durant el període de vigència d'aquest pla, és a dir del 2009 al 2012.

L'objectiu era que la RSE agafes protagonisme a Catalunya i passes a formar part de l'estratègia empresarial com a element clau. Al mateix temps, la Generalitat es comprometia a ser més responsable en les relacions amb els seus grups d'interès i així donar exemple pels altres negocis empresarials catalans.

La RScat¹¹ (Responsabilitat Social a Catalunya)

Explica que la responsabilitat social és un model innovador de gestió de les empreses i organitzacions basat en criteris responsables en els àmbits econòmic, social i ambiental, que vol incrementar la competitivitat i fomentar el desenvolupament sostenible de l'empresa, mentre aquesta contribueix a construir una societat millor.

La Generalitat pren com a definició de la RSE la que es troba en el Llibre Verd (ja comentat) deixant clar que el model de referència en temes de responsabilitat social empresarial és la Unió Europea.

La Generalitat marca les principals característiques que ha de tenir una empresa que esta disposada a instaurar la RSE:

- Anar més enllà del compliment de les lleis i la normativa vigent aplicable
- Incorporar una filosofia d'empresa orientada al compris social de manera voluntària
- Trobar l'equilibri entre el desenvolupament sostenible de l'empresa a llarg termini i la maximització de beneficis a curt termini, i entendre que no son excloents.
- Instaurar transversalment la responsabilitat social en l'organització. Totes les àrees de gestió de l'entitat han de participar en la responsabilitat social.
- Basar l'èxit de l'empresa en la transparència i la participació de les parts interessades en tota la cadena de valor.

¹⁰ http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2009/11/12/11/06/f7df21b0-b0f4-4e9b-8ac3-2f53a234318a.pdf

¹¹ http://rscat.gencat.cat/ca/rscat_presentacio/rscat_informacio_basica/

Estratègia de Catalunya 2020 (ECAT 2020) ¹²

L'Estratègia Catalunya 2020 (ECAT 2020), emmarcada en l'estratègia d'Europa 2020, proporciona uns objectius i un marc estable per guiar les polítiques de competitivitat fins al 2020 i reorientar el model productiu cap al creixement intel·ligent i sostenible dins la UE.

Mitjançant l'ECAT la Generalitat es compromet amb els agents econòmics i socials, i amb la ciutadania, a sumar esforços perquè l'any 2020 Catalunya sigui un país de base industrial, tingui una economia oberta, competitiva i sostenible, que combini talent, creativitat, un teixit empresarial diversificat i un sistema propi de recerca d'excel·lència.

Amb aquesta visió de país, l'anàlisi de necessitats de l'economia catalana ha permès identificar sis àmbits prioritaris en els quals han d'incidir les actuacions de l'ECAT 2020:

PROPOSTES D'ACTUACIONS DE L'ECAT 2020	
Ocupació i formació	Generar ocupació i reduir l'alta taxa d'atur amb formació complementària
Cohesió social	Lluitar contra la pobresa i l'exclusió social presents a Catalunya
Innovació i coneixements	Invertir en la innovació tecnològica per ajudar a l'evolució de les empreses catalanes
Internacionalització	Augmentar encara més l'exportació de la indústria catalana
Dinamisme empresarial	Lideratge de les empreses per a recuperar l'activitat econòmica i la competència internacional
Economia verda	Aconseguir un model productiu més sostenible que a la vegada oferirà moltes oportunitat econòmiques

Elaboració pròpia

3 Grups d'interès dins d'una empresa: *stakeholders*

En l'actualitat han sorgit iniciatives a nivell mundial i regional que han impulsat la responsabilitat social empresarial amb l'objectiu de promoure la cooperació entre els *stakeholders* (grups d'interès a Espanya) i les empreses.

Que les empreses inverteixin en tenir una bona relació amb els seus grups d'interès mitjançant la implantació de la responsabilitat social empresarial, és el camí correcte cap a un treball en equip entre els líders dels grups d'interès per aconseguir un canvi efectiu en la societat moderna que vivim.

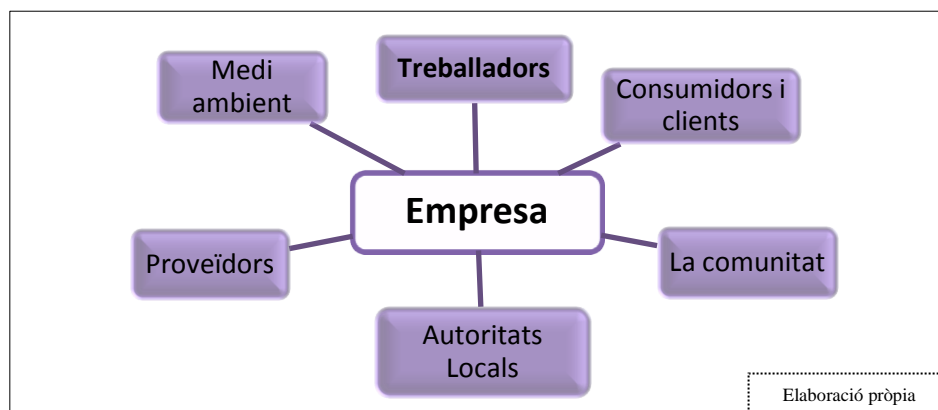
¹² <http://catalunya2020.gencat.cat/ca/estrategies/ECAT-2020/>

A continuació desenvoluparem els diferents grups d'interès més importants d'una empresa, i ens centrarem en el paper d'aquests quan s'integra la RSE en una organització.

3.1 Concepte i àrea d'impacte

Els *Stakeholders* o també anomenats grups d'interès, tot i no tenir una definició universal, s'entenen com qualsevol individu o grup relacionat de manera directa o indirecta amb l'empresa, perquè té algun interès en ella per haver-hi invertit (injectant capital, material, recursos, temps...). Es tracta d'una relació de dependència mútua, ja que els grups d'interès es veuen condicionats per l'activitat de l'empresa i els beneficis d'aquesta, i a la vegada les empreses es veuen afectades per les pressions i exigències que els grups d'interès els transmeten. Els *stakeholders* poden afectar i ser afectats per la consecució dels objectius empresarials.

Totes les empreses tenen grups d'interès al seu voltant, poden ser un nombre més gran o més petit depenent de la mida i de les necessitats que tingui l'empresa. Per clarificar els conceptes podem veure en el següent gràfic els diferents tipus de *stakeholders* més comuns que componen l'entorn de qualsevol empresa independentment de la seva mida i capital.



Conseqüentment, la direcció de l'empresa es veu obligada a vetllar pels beneficis de l'empresa (objectius dels accionistes) i també de tots els grups d'interès si es vol assegurar la supervivència de l'empresa a llarg termini.

Com es pot deduir, la implantació de la RSE va molt lligada a la relació amb els *stakeholders*, ja que és la manera més directa i ràpida d'aplicar la responsabilitat social sense haver d'invertir fora de la pròpia organització.

La Teoria dels *Stakeholders* o del Grups d'interès és un gran exemple de com els grups d'interès són una peça clau a la hora d'integrar la RSE en cada organització, independentment de les característiques que tinguin.

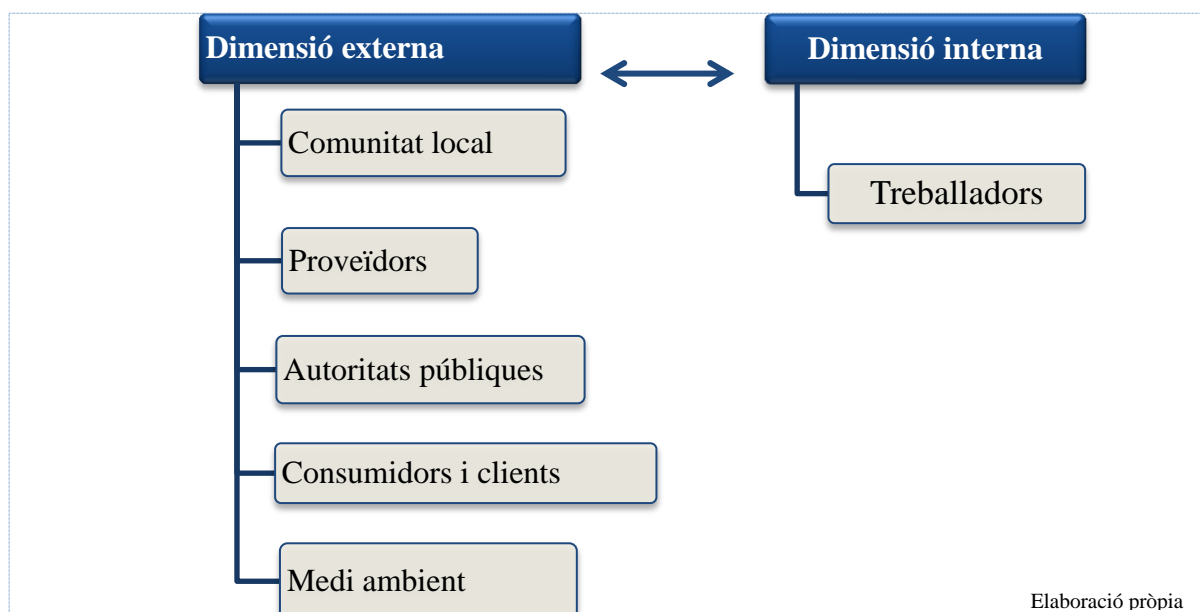
Segons aquesta teoria desenvolupada per Antonio Castillo en el seu llibre “*Relaciones Publicas: Teoria e Historia*”¹³ s’explica que l’empresa no només ha de satisfer als accionistes sinó que també ha de complaure als col·lectius que afecta o pot arribar a afectar i sense els quals l’empresa deixaria d’existir: proveïdors, clients, comunitat, treballadors...

La Teoria dels *Stakeholders* veu clarament que la responsabilitat social en el sentit ètic, té un efecte positiu, ja que les relacions amb els seus grups d’interès determinen la capacitat d’una empresa per a generar una riquesa sostenible al llarg del temps. Les bones relacions amb els grups d’interès permeten a les organitzacions portar pel bon camí el seu desenvolupament social, ambiental i econòmic com a estratègia principal.

A partir d’aquest nou panorama empresarial, des de l’any 2010 es comença a cuidar el diàleg i la col·laboració entre l’empresa i els *stakeholders* com encara no s’havia fet abans a Espanya. Analitzant la relació entre ells podem veure un gran procés de millora i en constant canvi.

Repassem cada un dels grups d’interès bàsics seleccionats en el gràfic anterior, per poder comprendre com afecten a l’empresa i a la implantació de la responsabilitat social a l’entitat. Degut a l’objectiu principal d’aquest treball, ens centrarem concretament en els treballadors com el grup d’interès més important i més segur per a instaurar-hi la RSE des l’inici.

Segons el Llibre Verd elaborat i publicat per la Comissió Europea l’any 2001, existeixen dos dimensions en la RSE, de les quals sorgeixen diferents grups d’interès. Així es pot veure en el gràfic que s’exposa i que analitzarem a continuació:



¹³ Vid CASTILLO, A: *Relaciones Publicas: Teoria e Historia*, Ed UOC, Barcelona, 2009, pp 89-232

▪ Dimensió externa:

La dimensió externa de la responsabilitat social empresarial engloba a les comunitats locals i un ampli ventall d'interlocutors com són els proveïdors, autoritats públiques, consumidors i clients i ONGs defensores dels interessos de les comunitats locals i del medi ambient.

El fet que els *stakeholders* estiguin fora de l'empresa fa necessari aconseguir un equilibri entre els objectius de l'empresa i els objectius de cada un dels seus grups d'interès que tenen com a empresa autònoma. La col·laboració entre l'empresa i els *stakeholders* suposa unes poques i molt concretes activitats en comú però una alta dependència entre els organismes ja que tenen un lligam fort cara als beneficis de cadascú.

Les iniciatives socials de la dimensió externa transmeten un caràcter d'estratègia competitiva a la responsabilitat social. En aquest treball, però, ens centrarem en la dimensió interna de l'empresa, com veurem a continuació.

▪ Dimensió interna

Dins la dimensió interna existeixen els directius, gerents i accionistes entre d'altres, però el més important i el motiu d'aquest treball són els empleats.

Els treballadors són un *stakeholder* intern molt poderós ja que estan dins l'empresa i són el motor d'aquesta. Això significa que se'ls ha de dedicar una atenció prioritària perquè segons molts experts en RSE, un d'ells Jaime Ucelay¹⁴, el primer lloc on es manifesta la RSE és en les polítiques que l'empresa segueix amb els seus treballadors, ja que són ells els que fan possible que aquesta existeixi i que pugui realitzar amb èxit la seva activitat.

Es creu que si es transmet una bona RSE al departament de Recursos Humans de l'empresa (modificant les condicions laborals) es podrà traslladar a la resta d'àmbits de l'organització més fàcilment.

S'ha de garantir l'acompliment del que s'acorda legalment segons el contracte laboral establert amb el treballador, i els drets laborals que emanen de la Constitució Espanyola recolzada per les lleis, reglaments i convenis complementaris. Però, tal i com s'ha vist durant el treball, la RSE sorgeix quan l'empresa fa un pas més enllà dels que la llei li exigeix, i es llavors quan l'empresa pot optar per complir les expectatives econòmiques i materials dels treballadors, brindar possibilitats de conciliació real de la vida familiar i laboral i garantir una alimentació, salut, educació i cultura dignes als seus empleats i les seves famílies.

¹⁴ Vid. UCERLAY, JAIME: Responsabilidad social Corporativa. Capital Humano n° 184, Madrid, 2005, pp 34-39

D'aquesta manera a les empreses els resulta més fàcil integrar la RSE en la gestió del departament de Recursos Humans, a través de la millora de les condicions laborals dels treballadors, com veurem a continuació.

3.2 Integrar la RSE a través de les condicions laborals (RRHH)

Quan una empresa es planteja integrar la responsabilitat social en la seva organització, ha de focalitzar activitats concretes que puguin ser notòries per a la societat i els seus *stakeholders*. Tant dins com fora de l'empresa s'ha de sentir aquest canvi en direcció cap a la RSE.

Normalment les empreses sempre parteixen totes del mateix punt: integrar la responsabilitat social en els Recursos Humans (RRHH), mitjançant modificacions positives en les condicions laborals dels seus empleats. L'àrea de RRHH acostuma a ser la primera on s'incorpora la RSE, ja que és una inversió dirigida dins de l'organització i ajuda a combatre un dels reptes més importants als quals s'enfronten les empreses actualment: l'atracció de treballadors qualificats i retenció del talent en l'empresa (tenir baixa rotació de personal).

Amb la instauració de la RSE l'empleat deixa de ser una eina per complir els objectius de l'empresa, i es converteix en una peça clau dins l'organització ja que se'l vincula a l'estratègia empresarial, fent que participi de decisions en el seu departament. Conseqüentment s'aconsegueix incrementar el desig dels empleats a l'hora de realitzar la feina correctament i el sentiment de pertinença i fidelitat a l'empresa. I això suposa un augment en la especificació del coneixement dels treballadors formats a l'empresa i una baixa rotació de personal que es tradueix en un baixos costos a nivell de contractació i formació.

Seguint el Llibre Verd de la CE, en la dimensió interna de l'empresa hi intervenen: la inversió en RRHH, la salut i la seguretat en el lloc de treball i l'adaptació al canvi.

3.2.1 Inversió en RRHH

Existeixen diverses classificacions dels drets dels treballadors, i en aquest punt del treball ens basarem en Alberto Valdes¹⁵ qui exposar dos nivells d'inversió en els treballadors de l'empresa:

Nivell primari: l'empresa inverteix en cobrir les necessitats bàsiques dels *stakeholders*. Valdes ho generalitza ja que ho aplica a tots els stakeholders, però en aquest cas ens centrem en la garantia dels drets laborals "mínims".

¹⁵ Vid. VALDES, ALBERTO: Responsabilidad social y relaciones laborales, Ed Tirant Lo Blanch, València, 2013, pp.23 i ss

Ens referim, doncs, als Drets Humans que van ser pactats en la Declaració Universal dels Drets Humans (1948) i emfatitzats més endavant pel Pacte Internacional dels Drets Econòmics (1966). Aquests drets tendeixen a no complir-se en països del Tercer Món ja que la seva legalitat no té una estructura sòlida i no disposen d'una cultura preventiva cap als treballadors.

Nivell secundari: les empreses es preocupen per “drets anticipats”, que són aquells que tenen en compte el benestar dels treballadors dins l'organització, a més a més dels drets legalment obligatoris que exigeix l'Estat espanyol i la normativa de la UE. Aquest nivell l'assumeixen les empreses que poden (tenen capital) i volen (voluntàriament) fer un pas més enllà en les obligacions legals laborals. A Espanya, normalment són les multinacionals i algunes PIMEs, les que s'endinsen en el nivell secundari per a destacar en el seu sector. Per tant, totes les accions que persegueixen la incorporació de la RSE en l'empresa com a mesures voluntàries, es consideren activitats i projectes de nivell secundari.

A continuació s'exposen exemples reals de cada un dels nivells esmentats, donant èmfasis a les activitats del nivell secundari dirigides a la responsabilitat social empresarial.

Nivell primari

- Lluitar contra l'explotació infantil, treballs forçats (art 6 ET i art 25 CE)
- Igualtat salarial entre gèneres (L.O 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes)
- No discriminació, ni en la contractació ni dins l'empresa (art 14 CE)
- Duració de la jornada màxima de 8 hores / 40 hores setmanals (art 34 ET)
- Garantir el SMI segons el contracte laboral (art 26 ET)



Nivell secundari

- Facilitats per conciliar la vida labora i familiar
- Promoure la participació dels treballadors, més enllà del dret a la lliure associació i neg.colectiva
- Crear un entorn que estimuli l'aprenentatge dels treballadors
- Fomentar la contractació de persones pertanyents a minories ètniques
- Seguiment i gestió de les baixes dels treballadors, per incapacitat o accident laboral

Elaboració pròpia

3.2.2 La salut i la seguretat en el lloc de treball

La preocupació en el benestar durant la jornada laboral va començar a ser rellevant a Europa a partir de l'aprovació de la Directiva 89/391/CE de l'any 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la seguretat i salut laboral, i a Espanya es va aprovar la encara vigent Llei de Prevenció de Riscos Laborals 31/1995 (LPRL)

Actualment les entitats que integren la RSE tenen la missió d'anar més enllà de la LPRL, identificant els nous riscos laborals que sorgeixin i especificant el tractament més eficaç.

Segons el Llibre Verd, la prevenció laboral i la seguretat i salut en el treball és un dels pilars a l'hora d'instaurar la RSE a l'empresa. Això es degut als grans canvis en l'entorn del treball, que han provocat que les empreses, els governs i les organitzacions professionals cada vegada busquin opcions voluntàries complementàries a la normativa i activitats de control per part de les autoritats públiques que promocionen la salut i seguretat laboral.

A mesura que progressen els esforços per millorar la salut i la seguretat en el lloc de treball, es multiplica la pressió que tenen les empreses per promocionar la qualitat en les condicions de treball que estan adquirint.

El Llibre Verd aporta un exemple clar, com és l'etiqueta sueca TCO (*TCO Labelling Scheme*), que consisteix en una etiqueta voluntària amb la qual s'anima a l'empresa a produir material d'oficina més segur per als seus empleats i més respectuós pel medi ambient entre moltes altres coses.



Així doncs, seguint les explicacions de l'escriptor Valdes, podem veure sis temes en els quals s'han de focalitzar les empreses que volen realitzar accions voluntàries responsables socialment lligades a la millora de la seguretat i salut del treball concretament. Aquests sis temes son un bon punt d'inici per incorporar en l'empresa socialment responsable les accions voluntàries per millorar la salut i la seguretat dels treballadors.



3.2.3 L'adaptació i la gestió del canvi

Actualment, moltes empreses han d'adoptar canvis radicals per poder seguir existint, parlem doncs d'acomiadaments massius, congelació de salaris, canvis organitzatius en l'empresa...

Davant aquests escenaris el Llibre Verd aconsella “reestructurar des d'un punt de vista socialment responsable”, que significa equilibrar i tenir en compte els interessos i preocupacions del col·lectiu de treballadors afectat amb els canvis realitzats en l'empresa.

La reestructuració es duu a terme identificant els riscos importants, calculant els costos directes i indirectes de les estratègies i avaluant totes les opcions que reduirien l'acomiadament inevitable. A Europa, podem trobar exemples de reestructuracions en les indústries del carbó i del acer que han sobreviscut gràcies a les intervencions de les autoritats públiques. En relació als treballadors, les indústries han hagut de salvaguardar els drets dels treballadors, oferir-los cursos de reciclatge professional, establir procediments d'informació, diàleg, cooperació i associació entre d'altres.

Per tant, podríem dir que una empresa que necessàriament hagi de prendre mesures dràstiques com les que hem vist, pot seguir sent socialment responsable si empatitza amb els treballadors afectats buscant solucions pel seu benestar personal.

4 Característiques de la Responsabilitat Social Empresarial

Molts crítics, autors i associacions expertes en RSE tenen la seva pròpia preferència a l'hora de nomenar les característiques bàsiques que ha de tenir una empresa socialment responsable. En aquest treball he volgut prioritzar 5 principis bàsics que regeixen el comportament socialment responsable de les organitzacions:

▪ **Voluntarietat**

Com s'ha repetit durant totes les definicions exposades en el marc de referència, l'empresa no s'ha de limitar a buscar els seus beneficis mentre compleix el marc obligatori que concreten les lleis. L'organització per iniciativa pròpia ha de voler anar més enllà de l'ètica mínima que la llei imposa a les empreses.

▪ **Responsabilitats obligatòries: econòmiques, socials i mediambientals**

La responsabilitat social s'enfoca en tres preocupacions bàsiques:

✓ **Econòmiques:** ser responsable socialment en l'economia de l'empresa significa buscar el major benefici pels *stakeholders* (grups d'interès de l'empresa) que són el motor de l'organització. I així assegurar unes bones condicions laborals a tots els equips de treball que estiguin relacionats d'alguna manera o altra amb l'empresa.

Per exemple: l'empresa de mobles, decoració d'interiors i productes variats IKEA¹⁶ va crear el *Supplier Energy Efficiency Project* (SEEP) l'any 2007 com un projecte innovador i socialment responsable que ensenyava als seus proveïdors a fabricar els productes utilitzant l'energia d'una forma més eficient. El seu objectiu era millorar la seva pròpia eficiència energètica i per tant també la dels seus proveïdors en un 30% o més pel 2011. IKEA es va centrar en els proveïdors principals com són els fabricant d'alumini, taulers, plàstics, teixits i vidre.

- ✓ **Socials:** l'empresa ha de ser conscient que viu envoltada d'una societat amb grans problemes i carències, i per tant ha de complir amb l'obligació moral i ètica d'ajudar a les necessitats socials existents.

Per exemple: la cadena catalana de supermercats Grup Bon Preu¹⁷ col·labora i participa fent donacions setmanals d'aliments a entitats socials que treballen amb les persones més necessitades, com és el Banc dels Aliments de les comarques de Girona.

- ✓ **Mediambientals:** l'organització ha de tenir en compte el medi ambient, que des de fa uns anys està patint per la gran contaminació que provoca la globalització del món en el que vivim. Per tant, l'empresa ha de reduir al màxim la seva contaminació i ajudar en campanyes a favor del respecte cap a la natura i els espais verds.

Per exemple: la companyia d'aigües de Danone a Espanya anomenada Aguas Font Vella y Lajarón SA¹⁸ treballa en la promoció de la utilització de R-PET¹⁹ en els envasos de les seves aigües i així incrementar el seu percentatge de plàstic reciclat. A més a més també col·laboren amb Ecoembes²⁰ per a facilitar el reciclatge dels envasos dels seus clients i sensibilitzar a la població sobre la importància de la protecció del medi ambient.

▪ **Constància**

Sempre que s'integra la RSE en una entitat es fa de manera que sigui compatible amb el bon funcionament de l'empresa i es que pugui mantenir a llarg termini dins l'organització. A mesura que passa el temps, es vol que la RSE s'integri totalment en la filosofia empresarial.

¹⁶ http://ca.ikea.com/ms/es_ES/about_ikea/our_responsibility/the_never_ending_list/index.html

¹⁷ <https://www.bonpreuesclat.cat/qui-som>

¹⁸ <http://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/alimentacion-bebidas-hogar-e-higiene/font-vella-lanjaron/>

¹⁹ El PET és un material lleuger, irrompible, fàcil de transportar que s'utilitza per la fabricació d'ampolles. El PET reciclat, conegut com R-PET, conserva les mateixes característiques que el PET, però es fabrica amb dos terços menys de l'energia necessària per a la fabricació del PET verge.

²⁰ Ecoembes neix l'any 1996 com a entitat sense ànim de lucre que destina els seus ingressos a la consecució dels objectius de reciclat i valorització establerts per la *Ley 11/97 de Envases y Residuos de Envases*. A aquest efecte, tenen l'obligació legal de finançar a les Entitats Locals (Ajuntaments i Comunitats Autònomes), les feines de recollida selectiva que duen a terme en els seus municipis. <https://www.ecoembes.com/es/ciudadanos/sobre-nosotros/sobre-ecoembes/quienes-somos>

▪ **Integració dins i fora de l'empresa**

La RSE dins l'empresa, significa que totes les àrees de l'entitat (des dels empleats administratius fins als directius) s'han de veure implicades en la RSE, tots els departaments han de nedar en una mateixa direcció cap a la RSE. Per altra banda, la RSE integrada fora de l'empresa, es realitza mitjançant el diàleg de l'entitat amb els altres agents del seu entorn per a que col·laborin amb ella com aliats per a fer possible la RSE en el seu context comú.

▪ **Transparència**

L'empresa ha de ser sincera amb els grups d'interès i també de cara a la societat. Es tracta d'informar, escoltar i tenir en compte els interessos dels agents que rodegen l'entitat, per millorar els beneficis mutus (dels *stakeholders* i de l'empresa). La transparència i sinceritat són claus per instaurar la RSE i són valorades molt positivament per la societat.

5 Raons per instaurar la RSE en els Recursos Humans de l'empresa

Cada vegada son més les empreses que s'adonen que les seves activitats repercuteixen no només als seus interessos sinó també als beneficis de la societat, i més concretament a la vida personal de cada un dels seus treballadors. En aquest marc, cada vegada son més els motius pels quals és una bona idea instaurar la RSE en els RRHH:

- I. Major capacitat de contractació i retenció del talent: invertir en RRHH suposa una injecció de recursos per l'empresa a diferència d'invertir en la responsabilitat social envers a altres *stakeholders* (medi ambient o autoritats laborals). Millorar les condicions dels empleats augmentar la seva fidelitat a l'empresa i la bona imatge dins de la mateixa. Podríem dir que s'aplica la filosofia de l'estratègia productiva de Ford de les dos primeres dècades del segle XX: que els treballadors de l'empresa siguin els primers consumidors del producte, en facin propaganda i estiguin contents de formar part de l'empresa.
- II. Augment de la fidelitat dels consumidors: les practiques de responsabilitat social afegeix valor als negocis, la qual cosa pot servir de distintiu vers la competència, ja que deixa entreveure "l'ànima de l'empresa". Actualment els consumidors estan realment preocupats per l'ètica empresarial i el tracte cap als treballadors i per tant disposats a premiar les empreses que adopten mesures que milloren les concisions laborals. Vetllar pel bé dels treballadors s'ha convertit en un motiu d'orgull i privilegi per l'empresa, que ho utilitzar com a propaganda televisiva o radiofònica.

III. Repercuteix en la bona productivitat dels treballadors i en la permanència dels empleats:

segons la teoria del capital humà de Michael Grossman, un empleat feliç és un empleat més productiu i amb menys probabilitats de marxar a la competència. Per tant, la producció no només depèn de la quantitat, sinó també de la qualitat i del grau de formació dels empleats. A més a més, si els treballadors es senten valorats i tenen unes bones condicions laborals, disminuirà molt la rotació de personal i es combatrà el tradicional problema de la falta de retenció de talent en l'empresa. A la vegada, això suposarà menys despeses en contractació que l'empresa agrairà.

IV. Satisfan als sindicats: antigament les iniciatives de millora de condicions laborals (RRHH) provenien principalment dels representants sindicals i existien grans enfrontaments entre les propostes sindicals i les restriccions de pressupost de les organitzacions, que no creien necessari invertir en RRHH. Actualment el panorama ha canviat, els sindicats tenen molta participació per part dels treballadors i tenen més poder en la negociació col·lectiva, per tant les empreses valoren positivament tenir una bona relació amb ells.

6 Punts controvertits

En general es percep que els obstacles per implantar la RSE són auto-imposats, és a dir que les empreses tenen unes creences antigues que segueixen presents avui en dia, i que els impedeixen invertir en la RSE. Per exemple, l'opinió més generalitzada és la que argumenta que el fet d'obtenir beneficis empresarials no és compatible amb ser una empresa socialment responsable. A més a més, de les creences antigues d'algunes empreses, existeixen tres temes que no ajuden a la promulgació de la RSE com a idea segura, clara i consolidada a Espanya.

6.1 Legislació, si o no?

Actualment representa un gran debat, a nivell nacional i internacional, el tema de si convé o no establir un marc normatiu per a regular la responsabilitat social empresarial. En aquesta àmplia discussió podem diferenciar dos parts: els qui creuen que és irreconciliable la regulació de la RSE pel seu caràcter totalment voluntari i els qui afirmen que sense regulació expressa la RSE perd credibilitat i rigor.

No és fàcil posicionar-se en aquest debat tan complex, però si seguim el Llibre Verd com hem fet fins ara podem veure la seva clara preferència cap a la no regulació de la RSE. El Llibre Verd justifica la seva posició explicant que la RSE és un sistema de gestió que s'implanta voluntàriament i que no s'ha d'establir en cap marc normatiu ja que sempre va més enllà de les obligacions legals que han de complir les empreses per tant està en constant evolució.

La idea principal de la RSE és que les empreses a més a més de vetllar pels seus interessos i beneficis propis de l'organització, també puguin ajudar a la societat activament de diverses maneres no estipulades. El fet que les “maneres d'ajudar” no estiguin regulades legalment, obre molt el camp d'actuació de les empreses a l'hora de realitzar accions socialment responsables. És a dir, qualsevol proposta que l'empresa realitzi i dictamini subjectivament com una “actuació socialment responsable” així serà vista de cara a la societat, ja que no hi ha cap òrgan oficial que s'encarregui de regular quines actuacions poden ser socialment responsables i quines no.

La legislació no és més que un element possible, entre d'altres. El que fa falta és emmarcar la RSE en una perspectiva política, perquè, en aquest punt, no podran tenir èxit ni les propostes del govern ni les empreses cadascun pel seu compte. Al contrari, l'èxit per a empreses i governs es troba en la seva progressiva capacitat per afrontar conjuntament el desenvolupament de la RSE.

6.2 Poca implicació per part del govern espanyol

Espanya és un dels països mediterranis que s'ha interessat recentment per la RSE. Es va inspirar amb la creació del Llibre Verd i la Comunicació al 2001, i a partir de l'any 2002 va començar a moure's (creació de fòrums, campanyes, reunions a nivell nacional) per a poder ser considerat en general, un país socialment responsable.

Seguint la taula dels *Models governamental en la promoció de la RSE a la UE-15*²¹ podem veure com Espanya pertany al model d'actuació governamental Àgora que es disposa a continuació:

Modelo	Característica	Países
Partenariado	Partenariado como estrategia compartida entre sectores para la resolución de retos socio-laborales	Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Suecia
Empresa en la comunidad	Políticas de soft intervention para fomentar la implicación de la empresa en los retos de gobernanza de la comunidad (entrepreneurship y voluntariado).	Irlanda, Reino Unido
Sostenibilidad y ciudadanía	Versión actualizada del acuerdo social existente e importancia de una estrategia de desarrollo sostenible	Alemania, Austria, Bélgica, Luxemburgo,
	Regulador	Francia
Ágora	Creación de grupos de debate en los que participan los diferentes actores sociales para proveer el consenso público sobre RSE	España, Grecia, Italia, Portugal

Font: CIRIEC – ESPAÑA Nº 53/2005

²¹ LOZANO, J.M.; ALBAREDA, L.; YSA, T.; ROSCHER, H.; MARCUCCIO, M. (2005): Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas. Barcelona: Granica

Espanya aplica la política de RSE mitjançant processos de discussió on el Govern vol donar un paper important a les empreses, organitzacions empresarials, universitats, organitzacions socials i sindicats. Per tant, aquests grups debaten juntament amb els representants polítics les accions que es pretenen emprendre en matèria de RSE.

A continuació s'explicarà el resum de les característiques del govern espanyol com a membre del model Àgora anteriorment explicat:

- Context històric: el país disposa d'un Estat del Benestar poc desenvolupat en comparació amb el nord d'Europa, especialment en relació a serveis socials.
- L'objectiu: l'Estat espanyol vol arribar a un acord comú per a generar una acció governamental que inclogui totes les opinions dels agents participants (sindicats, empreses multinacional, PIMEs...). El Govern està intentant crear un espai de debat públic abans de definir el marc d'actuació dels grups de treball (*multistakeholders*).
- La característica principal del model Àgora és la creació de "*multistakeholders*". Els *multistakeholders* són la creació de comissions o grups de treball formats per agents relacionats amb el món empresarial (conjunt de grups d'interès que s'han explicat en el treball) i que discuteixen per arribar a solucions i conclusions consensuades, en aquest cas sobre el paper que li correspon al Govern envers la RSE dels països mediterranis. Aquests grups de treball, es troben presents a Grècia, Portugal i Espanya, a través de creacions de grups d'experts, comissions de treball o fòrums.
- L'aplicació de les actuacions en RSE del govern espanyol s'inspira en seguir les diferents iniciatives internacionals (ja citades en el marc de referència) i es reafirma gràcies a la promoció directa d'actuacions en RSE de les grans empreses multinacionals espanyoles. Una prova del gran impuls de la RSE a Espanya és la creació de les xarxes empresarials de RSE i centres d'investigació que aposten pel desenvolupament de la RSE i fan possible aquest concepte al marc nacional.

Per tant, podem veure que el discurs dels països mediterranis es veu inspirat pel context europeu, gràcies al qual les empreses nacionals s'encaminen amb rumb fix cap a la RSE.

6.3 Teixit empresarial format per PIMEs

Segons explica l'INE (Institut Nacional d' Estadística) el 99,9% del teixit empresarial espanyol està constituït per petites i mitjanes empreses. Això suposa un problema important per al govern, a l'hora de voler promocionar i desenvolupar mesures i instruments de RSE adequats a les empreses espanyoles existents. És possible que el concepte de RSE no s'hagi revisat suficientment per a que sigui atractiu i realment aplicable a les PIMEs i micro PIMEs.

Són diversos els motius que fan que les PIMEs no estiguin tan interessades com les grans empreses en aplicar polítiques empresarials seguint la filosofia de la RSE:

- Suposa un cost afegit per l'empresa petita, ja que no veuen la RSE com un element per poder competir en el mercat actual. Tenen la antiga creença (comentada en el treball) de que per a ser una empresa socialment responsable s'ha d'invertir molts diners en campanyes i publicitat, i creuen que mai podran competir amb les experimentades multinacionals.
- Difícil difusió de les accions a favor de la responsabilitat social que realitzen les PIMEs. És obvi que les grans empreses volen mostrar el seu compromís amb la societat mitjançant la RSE perquè els repercuteix de forma automàtica (les accions socials que facin les empreses grans surten anunciades als diaris, webs, televisió...). Però per les PIMEs es molt més costos en tots els sentits, i l'esforç que duen a terme en incorporar la responsabilitat socials dins l'organització no els beneficia suficient a nivell de reputació i bona imatge de l'empresa.
- Poca preocupació per les necessitats socials per part de les PIMEs.

Moltes petites i mitjanes empreses opten per no invertir en ser socialment responsables ja que es conformen amb la situació actual en la que viuen. En altres paraules, no els interessa prou la idea d'ajudar a la societat, si això significa adoptar canvis en la gestió empresarial.

- No existeix cap tècnica estructurada per a que els consumidors puguin valorar positivament la responsabilitat social de les empreses. Les PIMEs no tenen manera de saber si els costos (econòmics i organitzatius) que suposa la implantació de la responsabilitat social en l'empresa suposen un *feedback* positiu o no cap a elles per part de la seva clientela.

7 No hi ha excuses per no aplicar la RSE

Com hem pogut veure en els apartats anteriors les PIMEs tenen més problemes que les grans empreses per instaurar la RSE. Aquest tema ha estat estudiat per diversos autors, però poques vegades s'han fet propostes sobre polítiques/accions socialment responsables per a les PIMEs.

7.1 Propostes per apropar la RSE a tot tipus d'empreses

Actualment existeixen altres maneres de poder aplicar la RSE sense haver de fer una gran inversió de capital com fan moltes multinacionals. El següent quadre està basat en l'article de la *Revista del Mundo Económico y Empresarial No. 9 de l'any 2010*²² on es parla de les possibles polítiques i accions de RSE dirigides a concrets grups d'interès de qualsevol organització i sobretot que estan a l'abast de les petites i mitjanes empreses.

²² Vid. GIOVANNI, O y RODRÓGUEZ, J.M.: "La responsabilidad social en las PYMES españolas: un análisis empírico multivariante", Madrid, 2010, pp. 57-72.

Grup d'interès	Acció proposada	Exemple en PIMEs
Treballadors	- Condicions laborals bones, premiant els esforços dels treballadors	Pagues de Nadal, pagues extres, descansos flexibles...
	- Facilitar el treball garantint recursos i material de qualitat als empleats	Fer una enquesta al grups de treballadors per a que proposin ells els materials que volen tenir a l'abast
	- Permetre la participació dels treballadors en la gestió de l'empresa	Crear una bústia de propostes al despatx de Direcció, on es puguin expressar obertament els treballadors
	- Realitzar cada mes activitats lúdiques dins l'empresa	Realitzar tornejos esportius amb equips segons els departament de l'empresa i amb un premi econòmic
Consumidors i clients	- Fomentar la comunicació amb el client	Realitzar enquestes anuals a clients habituals i/o importants per saber la seva valoració
	- Garantir la seguretat i qualitat del producte/servei	En àmbits de salut, medi ambient, la comunitat, la societat...
La comunitat	- Col·laborar en espècie amb ONGs i iniciatives socials	Incorporar un punt de recollida de roba i encarregar-se de la donació a les entitats que reparteixen roba a les persones necessitades
	- Realitzar voluntariat cooperatiu en hores laborals (pagant les hores invertides)	Traslladar entre tot el departament la roba del punt de recollida a l'entitat encarregada de gestionar la roba
Autoritats Locals	- Millorar el comportament davant l'administració	
Proveïdors	<ul style="list-style-type: none"> - Assegurar pràctiques ètiques i amb bona fe en el tracte cap als seus proveïdors - Donar preferència als proveïdors locals de la zona 	
Medi ambient	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar el consum de recursos i emissió de gasos contaminants - Realitzar o unir-se a campanyes mediambientals per a servir d'exemple a altres empreses 	

7.2 Repercussió de la RSE en la bona reputació de l'empresa (un valor afegit)

Totes les accions proposades anteriorment no tenen cap sentit si no es fa difusió d'elles. Les empreses incorporen la RSE amb l'esperança de poder promocionar les seves bones accions i que així augmenti la bona reputació de l'empresa envers la societat.

La responsabilitat social empresarial té una inevitable doble vessant: per una part les organitzacions consideren que ser responsables socialment augmenta els seus beneficis econòmic enmig del context globalitzador en el que es mou la societat actual, on la mínima diferenciació que pugui tenir una empresa respecte les altres es valora positivament.

Per altra banda, les pressions de la societat davant els problemes de la globalització, han deixat a les empreses sense cap opció més que la d'ajudar a la conscienciació social i mediambiental si volen seguir en la competència del mercat actual. D'aquesta manera, les entitats saben que han d'actuar tenint en compte els interessos de la societat i dels altres grups d'interès vinculats a l'empresa, si volen ser acceptades i valorades pels consumidors.

Tot això, va estretament relacionat amb la reputació. Les empreses comencen a veure que la RSE genera valor afegit, és a dir, ser socialment responsable és una manera d'arribar més ràpid i eficaçment als consumidors que actualment valoren molt les empreses que es mouen per a ser solidaries. En altres paraules, actualment un consumidor prefereix acudir a una empresa que sap que es mou en beneficis dels altres i no només dels seus interessos, que no a una que no ho fa. Podríem dir que la RSE s'està posant de moda, i això beneficia a l'expansió de la idea en totes les empreses existents a Espanya.

8 Conclusió

Tal i com s'ha vist durant tot el treball, la RSE és un concepte molt ampli, no regulat legalment i amb naturalesa voluntària que suposa una gran llibertat (i subjectivitat) per part de les empreses en el moment de dur a terme qualsevol activitat mínimament altruista, i considerar-la socialment responsable segons el seu criteri. En aquest sentit hem aprofundit en la RSE dins la relació empresa-*stakeholders*, evidenciant així la necessitat que té l'empresa de ser conscient que les relacions amb els seus grups d'interès han d'estar basades en la confiança i la transparència i han de ser bidireccionals.

Gran part del treball s'ha centrat en la incorporació de la RSE a partir dels recursos humans (treballadors de l'empresa) com la via més ràpida i fàcil d'incorporar la responsabilitat social a l'empresa. S'ha donat importància a la figura del treballador i les seves condicions laboral, emfatitzant els bons resultats empresarials si es tenen treballadors satisfets i compromesos amb l'empresa.

Cal esmentar també que el fet de que la RSE tingui un caràcter totalment voluntari suposa que les empreses venguin la imatge d'empresa sostenible i compromesa amb la societat, i degut als pocs mecanismes de control existents per poder confirmar si realment les pràctiques en RSE es duen a terme o no, algunes empreses es beneficien d'una falsa imatge que els permet generar grans beneficis, sense haver de rendir comptes dels seus actes, que no són tan socialment responsables com fan creure de cara a la societat.

Tot i la falta de legislació, la poca implicació del govern central i la desmotivació de les PIMEs en relació a la RSE, el concepte va agafant més importància en la societat i cada vegada són més les empreses que volen invertir en la RSE com a projecte de futur.

La RSE no ha de ser observada com un element desvinculat dels grans reptes polítics i econòmics actuals, sinó al contrari. Ser socialment responsable es una resposta a la crisi de l'Estat de Benestar, com a nou model del govern o com a marc vinculat a la competitivitat nacional. Per tant en el treball es planteja que la RSE ha d'encarar-se com un debat sobre el model de govern en el marc de la crisi econòmica actual i els nous reptes generats per la globalització. En parlar de polítiques sobre RSE estem parlant, en últim terme, d'unes polítiques que no es refereixen únicament al model d'empresa, sinó també al model de país.

En definitiva, podem afirmar que apostar per unes relacions laborals de qualitat en una empresa, atrau i fidelitza no només altres treballadors sinó també als altres grups d'interès externs a l'entitat, i ajuda a sortir de la crisi econòmica passada. Una empresa socialment responsable, transparent i solidària és garantia d'obtenir un plus de competitivitat i una bona reputació. Conseqüentment, aquest treball enalteix la difusió de les pràctiques responsables socialment en entitats ja que repercuteixen en un benefici per a tots, tant per les empreses com per la societat i *stakeholders* que rodegen l'empresa.

BIBLIOGRAFIA

- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. Nova York, Harper.
- Castillo, A. (2009). *Relaciones Publicas: Teoria e Historia*. Barcelona, Espanya. Editorial UOC.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde: fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2002). *Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible*. Bruselas.
http://aeca.es/old/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/comunicacion.pdf
- Fernández, J.L. y Bajo, A. (2012). *La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad*. Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC. Nº 6 Vol 6. Págs. 130 a 143
http://adresearch.esic.edu/files/2012/06/aDR6-07-teoria_stakeholder.pdf
- Fernández, R. (2010). *Dimensiones de la responsabilidad social empresarial. Sus actores. Papel de las políticas públicas*. Huesca: diario_responsable
<https://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>
- Giovanni, O y Rodríguez, J.M. (2010). *La responsabilidad social en las PYMES españolas: un análisis empírico multivariante*. pp. 57-72. Espanya: Revista del Mundo Económico y Empresarial No. 9 de l'any 2010
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/rmee/article/download/568/463>
- Larrinaga, Carlos and Perez-Chamorro, Vicente, *Sustainability Accounting and Accountability in Public Water Companies*. Public Money & Management, Vol. 28, Issue 6, pp. 337-343, December 2008.
<http://www.upo.es/serv/bib/wpbsad/bsad0805.pdf>

- Lozano, J.M.; Albareda, L.; Ysa, T.; Roscher, H.; Marcuccio, M. (2005). *Los gobiernos y la responsabilidad social de las empresas*. Barcelona: Editorial Granica.
- Oficina Internacional del Treball. (2001). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, tercera edició. Ginebra <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>
- Pàgina web de la Comissió Europea (2017, gener). *Empleo, Asuntos Social e Inclusión, La responsabilidad social de las empresas (RSE) en la UE*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=es>
- Pàgina web Ecoembes (2017, abril). <https://www.ecoembes.com/es/ciudadanos/sobre-nosotros/sobre-ecoembes/quienes-somos>
- Pàgina web de l'empresa Bonpreu (2017, abril). <https://www.bonpreuesclat.cat/qui-som>
- Pàgina web de l'empresa Font Vella y Lanjarón SA (2017, abril). *Política de responsabilidad social de font vella-lanjarón*. <http://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/alimentacion-bebidas-hogar-e-higiene/font-vella-lanjaron/>
- Pàgina web de l'empresa IKEA (2017, febrer). http://ca.ikea.com/ms/es_ES/about_ikea/our_responsibility/the_never_ending_list/index.html
- Pàgina web de la Generalitat de Catalunya (2017, febrer). *Estratègia Catalunya 2020 (ECAT 2020)*. <http://catalunya2020.gencat.cat/ca/estrategies/ECAT-2020/>
- Pàgina web de la Generalitat de Catalunya (2017, febrer). *RSCat, Informació sobre la Responsabilitat Social*. http://rscat.gencat.cat/ca/rscat_presentacio/rscat_informacio_basica/
- Pàgina web de l'Organització Internacional del Treball (2017, gener). *ILO, Corporate Social Responsibility (CSR)* http://www.ilo.org/empent/Informationresources/WCMS_101253/lang--en/index.htm?ssSourceSiteId=global
- Pàgina web RSC.COOP. (2017, abril). *Rse.Coop, d'un projecte a una eina*. Barcelona <http://www.cooperativescatalunya.coop/rsec/index.php/rsecoop/que-es-lrsecoop>

- Pàgina web RSE PIME. (2017, abril). Gestió responsable, empresa sostenible.
<http://www.rsepime.cat/>

- Pàgina web de *UN Global Compact* (2017, febrer). *Pacto Mundial, Red Española*. Madrid.
<http://www.pactomundial.org/>

- Rivera, H. y Malaver, M. (2011). *La Organización: Los Stakeholders y La Responsabilidad Social*. Colombia: Universidad del Rosario Business School Research Paper No. 97. http://www.urosario.edu.co/urosario_files/a0/a019d4bc-3670-4966-881c-ccaabf47d85c.pdf

- RSGENCAT. Pla de mesures de la Generalitat de Catalunya (2009-2012).
http://premsa.gencat.cat/pres_fsvp/docs/2009/11/12/11/06/f7df21b0-b0f4-4e9b-8ac3-2f53a234318a.pdf

- Scade, J. (2012). *Responsabilidad Social y Sostenibilidad Empresarial*. Wikilibros: Wiki EOI de documentación docente.
http://www.eoi.es/wiki/index.php/Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial

- Stampe-Knippel, A.; Weber, T.; Williamson, N. *Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union. Compendium 2014*, setembre 2014.
[ISBN 978-92-79-38875-0 – doi:10.2767/27405 \(online\)](https://doi.org/10.2767/27405)

- Ucerlay, J. (2005). *Responsabilidad social Corporativa*. Capital Humano nº 184, Madrid, 2005, pp 34-39

- Valdes Alonso, A. (2013). *Responsabilidad Social de la Empresa y Relaciones Laborales*. València: Editorial Tirant Lo Blanch.

- Vives, A. (2013). *RSE.-¿Cuáles son los obstáculos para que las empresas sean responsables?* Huesca: diario_responsable
<https://diarioresponsable.com/opinion/16394-icuales-son-los-obstaculos-para-que-las-empresas-sean-responsables>

