

## **POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**



La responsabilidad social corporativa es esencial para las empresas actuales, más allá de la imagen, implica compromiso real de la empresa con la comunidad y el entorno en el que opera.

Una empresa aporta valor a la sociedad, pero también la necesita para generar este valor. Las políticas de RSC son clave para que una empresa devuelva a la sociedad parte de lo que le da y así fomentar cambio y responsabilidad en la comunidad.

Muchas veces tendemos a pensar que solo las grandes empresas pueden tener este tipo de políticas. Desde 2021 son obligatorias para empresas de más de 250 empleados que cumplan unas características.

Es, de hecho, más sencillo para pymes cumplir con estos requisitos que para las empresas más grandes. Respecto a la responsabilidad social corporativa no podemos olvidar que cada pequeño gesto cuenta.

Los gestos afectan la imagen y los costos de la empresa. Mejorar la eficiencia energética ahorra en costos y contribuye a un mundo sustentable.

## ¿QUE SON LAS POLITICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?

Las políticas de responsabilidad social corporativa son una serie de directrices o normas que cumple una empresa de forma voluntaria con un objetivo común: mejorar su impacto en la sociedad.

Este compromiso afecta a la estrategia, políticas y procedimientos de la empresa, abarcando aspectos como ética, transparencia y buen gobierno.

Un punto clave de tener una política de responsabilidad social corporativa es que la empresa se hace responsable de las consecuencias derivadas de sus acciones.

Así, se trata de una manera de reafirmar su misión, más allá de la simple actividad comercial. Las empresas no son simples intermediarios entre el consumidor y productos y servicios, sino que también son actores relevantes por el cambio social, la protección ambiental y el gobierno ético de los negocios.

## NORMAS QUE RIGE RSE

Aunque la política de responsabilidad social corporativa es voluntaria para PYMES (es obligatoria para empresas grandes), existen unas normas reguladoras que tienen carácter certificador. Al cumplir ciertos requisitos en la empresa, podemos pedir dicha certificación.

Con esta certificación podremos demostrar nuestro compromiso con el bienestar social y de los propios empleados.

Al depender de diferentes entidades certificadoras, hay distintas opciones disponibles, pero vamos a mencionar las más importantes.

La primera es la **SA800**. Es la más conocida y sus elementos están basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

En este caso, se enfoca en controlar riesgos sociales y laborales en la empresa y en la cadena de suministro. La certificación es otorgada por la ONG internacional Social Accountability International (SAI), siendo reconocida globalmente.

**QNET SR10** es una certificación centrada en el cumplimiento de la legislación, aspectos financieros, buen gobierno y medio ambiente, relacionada con normas como la ISO 9001, la ISO 14001 y la ISO 45001.

Más allá de estas opciones, hay que tener en cuenta que todas son reguladas por la Ley de información no financiera. Esta ley hace que sean obligatorias para las empresas de más de 250 empleados. Además, deben ser entidades de interés público o que cumplan una de estas dos características: el total de las partidas del activo sea de más de 20 millones de euros o su importe neto de la cifra anual de negocio supere los 40 millones de euros.



## **LEGALIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION.**

Cuando hablamos de legalidad, es importante tener en cuenta que el compromiso no va solo con la propia empresa sino también a proveedores y profesionales contratados.

Cuando se trabaja a nivel internacional, este aspecto se vuelve aún más complicado. Las normas son diferentes entre países y lo que es legal en un país puede no serlo en otro y viceversa.

En ese sentido, especialmente en aspectos relacionados con equidad o sostenibilidad, lo habitual es comprometerse con cumplir los estándares legales del país de origen.

Esto permite en muchas ocasiones mejorar la responsabilidad de las empresas proveedoras, que tienen que mejorar si quieren cerrar un contrato con la nuestra.

## **RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL Y CRECIMIENTO SOSTENIBLE.**

Otro de los aspectos más importantes en las políticas de responsabilidad social corporativa tiene que ver con el medio ambiente. En un momento en el que la crisis climática está llegando a un punto de no retorno, es responsabilidad de cada empresa hacer todo lo posible por paliar sus efectos.

Aquí hay multitud de acciones disponibles que van desde la utilización de bombillas LED y otros sistemas más eficientes, al reciclaje, la reutilización de recursos o la reducción del consumo en partidas en las que sea posible.

Son habituales las acciones para frenar el cambio climático, ayudar a la reforestación de áreas en riesgo de desertificación y otras similares. Aspecto muy demandado por la sociedad en estrategias de RSC.

La UE se compromete a lograr cero emisiones en Europa para 2050, lo que afectará la producción de empresas europeas, que deben adaptarse al cambio climático durante las próximas décadas.



## APOYO A LA IGUALDAD Y ALA DIVERSIDAD

El apoyo a la igualdad es uno de los pilares fundamentales que se suelen tratar en una política de responsabilidad social corporativa. Es necesario implementar políticas activas para acabar con la brecha de género y el techo de cristal.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres y falta de representación femenina a determinados puestos directivos son problemas estructurales que se pueden atajar poniendo en marcha alguna de estas políticas.

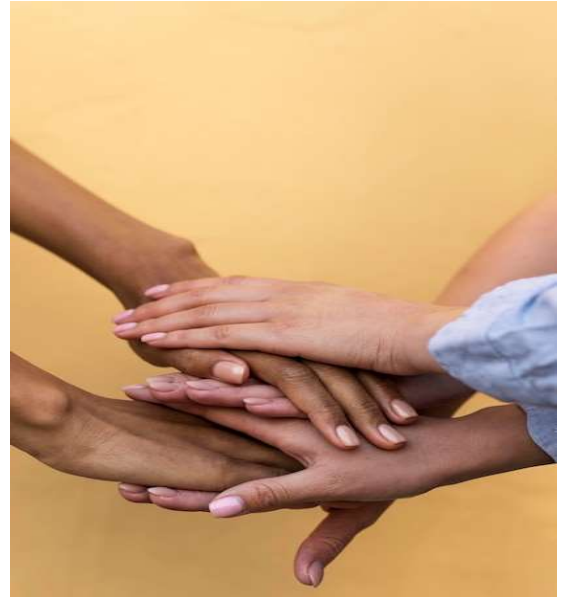
Igualmente, el apoyo a la diversidad afectivo sexual y de género también supone una mejora notable de la sociedad, especialmente para el colectivo transgenero, que tiene altas tasas de desempleo. No discriminar y ofrecer igualdad de oportunidades enriquece a la empresa con nuevos puntos de vista

También los planes de apoyo a las personas con discapacidad son imprescindibles para favorecer su integración laboral.

La lucha contra la xenofobia y la discriminación por edad, junto con la igualdad de género y diversidad afectivo sexual, beneficia a las empresas y la sociedad en general.



shutterstock.com · 2262102887



## **COMPROMISO CON EL DIALOGO SOCIAL, LA TOMA DE DECISIONES PARTICIPATIVAS Y LOS DERECHOS**

Punto clave de las normas reguladoras de la responsabilidad social corporativa a nivel mundial.

La participación de los empleados en la empresa, el derecho a sindicalizarse y contar con derechos como trabajadores como vacaciones, posibilidad de enfermar o tener una baja sin despido, etc... son imprescindibles para que una empresa cumpla con su responsabilidad social.

En España hay una legislación garantizada con el trabajador, no así en otros países, por lo que apostar por este punto suele suponer uno de los más importantes para construir imagen corporativa y atraer el talento.

Clave en la gestión del talento, les permite saber que no son un número más en la empresa, sino que forman parte de la organización y se les tiene en cuenta.





El objetivo de la gestión del talento es que los miembros de una organización estén comprometidos con la misma, teniendo todo lo que puedan necesitar para poder desarrollarse profesionalmente y estar satisfechos con su carrera.

Para ello, se trabaja desde la gestión de equipos, desde

el liderazgo y el reclutamiento. Debe haber un equilibrio entre el talento que entra, el talento que ya existe y la coordinación dentro de la empresa.

Para llevar a cabo una buena gestión de talento hay que practicar la escucha activa y hacer que los empleados sean parte del proceso.

## APOYO AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Aspecto a este Principio cabe destacar la dificultad que tienen muchas empresas para comprender su influencia sobre determinados derechos contemplados en los marcos internacionales mencionados.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos incluye aspectos como el derecho a formar una familia, a tener una casa, a la educación, a un trabajo y un salario digno, a la igualdad de oportunidades, al descanso y el tiempo libre, etc.

Los **derechos humanos** están por encima del dinero. Se trata de una idea básica que, sin embargo, no todas las empresas siguen. Además, una garantía de que se cumplen los derechos humanos en la cadena de suministro de una empresa reduce considerablemente muchos riesgos en los que pudiera incurrir, lo que da más valor a su negocio.

Las políticas de apoyo a los derechos humanos también pueden estar encaminadas al apoyo a organizaciones no gubernamentales que trabajan en este ámbito.



Mediante una adecuada vigilancia sobre colaboradores, socios comerciales y proveedores, la empresa evitará ser cómplice de la vulneración de derechos humanos como la esclavitud, la tortura, la falta de condiciones dignas de trabajo y retribución salarial, entre otros.

## **COMPROMISO CON LAS COMUNIDADES AUTONOMAS**

Por último, hay que mencionar el compromiso con las comunidades locales. Una empresa depende de los trabajadores que viven en su zona y tiene que devolver algo de esa riqueza al lugar que le permitió crecer.

La empresa es parte esencial del ecosistema de la comunidad donde opera. Cuanto mejor se desarrolle su comunidad, mejor le irá al negocio de la empresa.

Por ello, en este aspecto se crean muchas oportunidades para apoyar a las comunidades locales. Desde actividades participativas a programas de inserción laboral o a la utilización de proveedores de la zona.

Las opciones son múltiples y también es uno de los aspectos más habituales.

Las organizaciones pueden demostrar su compromiso con la comunidad local a través de diversas acciones, como la contratación de personal local, la colaboración con proveedores locales, la participación en proyectos de desarrollo comunitario, o la donación a organizaciones locales. Estas acciones no sólo benefician a la comunidad, sino que también pueden mejorar la imagen de la organización y fortalecer su relación con los partes interesadas locales.

