



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

*Circular Economy Innovative Skills in the Textile Sector
Grant Agreement No.: 2017-1-ES01-KA202-038419
Learning Materials*

ECOTEX

Materiales de aprendizaje

Habilidades innovadoras de la economía circular en el Sector Textil

Producto intelectual 4

Módulo 3

Responsabilidad Social Empresarial

Diciembre 2019

La Comisión Europea apoya la producción de esta publicación que no constituye un respaldo de los contenidos que solo reflejan la visión de los autores, y la Comisión no se hace responsable de uso que pueda hacerse del contenido de información que aparece.

Módulo 3: Responsabilidad Social Empresarial

Índice

Introducción al módulo.....	4
Unidad 3.1 RSE definición y alcance	4
3.1.1 Introducción.....	4
3.1.2 Breve descripción.....	4
3.1.3 Contenido de la unidad.....	5
Tema 3.1.3.1 Concepto de responsabilidad empresarial. Alcance y complejidad	5
Tema 3.1.3.2 Partes interesadas.....	7
3.1.4 Lecturas recomendadas	10
3.1.5 Test (Quiz)	11
Unidad 3.2 Fundamentos de la responsabilidad social empresarial (RSE).....	12
3.2.1 Introducción.....	12
3.2.2 Breve descripción.....	12
3.2.3 Contenido de la unidad.....	13
Tema 3.2.3.1 Definición y evolución histórica de la RSE	13
Tema 3.2.3.2 Principios y límites de la RSE.....	18
Tema 3.2.3.3 Tres límites básicos (Tripple Bottom Line).....	20
3.2.4 Lecturas recomendadas	23
3.2.5 Test (Quiz)	24
Unidad 3.3 Cultura organizativa y RSE.....	25
3.3.1 Introducción.....	25
3.3.2 Breve descripción.....	25
3.3.3 Contenido de la unidad.....	25
Tema 3.3.3.1 Cultura organizativa y RSE	26
Tema 3.3.3.2 Iniciativas RSE	28
Tema 3.3.3.3 Institucionalismo de la RSE y ética.....	30
3.3.4 Lecturas recomendadas	32
3.3.5 Quiz	33
Unidad 3.4 Implementar y evaluar la RSE.....	33
3.4.1 Introducción.....	34
3.4.2 Breve descripción.....	34



3.4.3 Contenido de la unidad.....	35
Tema 3.4.3.1 Estándares internacionales a la hora de definir e implementar la RSE.....	35
Tema 3.4.3.2 Proceso de mplementación de la RSE.....	37
Tema 3.4.3.3 Evaluación del rendimiento de la RSE	41
3.4.4 Lecturar recomendadas	44
3.4.5 Test (Quiz)	45
Unidad 3.5 La legislación de salud y seguridad laboral en el sector textil	46
3.5.1 Introducción.....	46
3.5.2 Breve descripción.....	47
3.5.3 Contenido de la unidad.....	48
Tema 3.5.3.1 La legislación de Salud y seguridad europea y nacional	48
Tema 3.5.3.2 Seguridad de equipamiento en la industrial textil	51
3.5.4 Lecturas recomendadas	51
3.5.5 Test (Quiz)	53

Introducción al módulo

La responsabilidad empresarial es una forma moderna de hacer negocios, llevar un buen liderazgo y gestionar riesgos. Asimismo, es una de las formas en que las corporaciones se posicionan en la sociedad, ya que de ese modo incrementan su reputación y su imagen empresarial lo que a su vez mejora el nivel general de vida en la sociedad.

El módulo sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es introductorio y está dirigido a aquellos solicitantes expertos en sostenibilidad para expandir sus conocimientos sobre este concepto para así poder desarrollar, administrar y coordinar políticas, estrategias y tácticas de RSE.

Unidad 3.1 Definición y alcance de RSE

3.1.1 Introducción

Cada vez hay más datos que demuestran los beneficios finales de empresas socialmente responsables, en términos de obtener un mejor desempeño financiero: menores costes operativos, mejor imagen de marca y reputación, mayores ventas y lealtad a los clientes, mayor productividad y calidad, mayor capacidad para atraer y retener empleados, supervisión regulatoria reducida y acceso al capital.

Durante la última década han habido varios factores que han convergido para dar forma a la dirección en el campo de la RSE, entre los cuales, los más notables son: mayor activismo y , participación más sofisticada de las partes interesadas, proliferación de códigos, estándares, indicadores y directrices, responsabilidad a lo largo de la cadena de valor, transparencia y elaboración de informes, creciente interés y acción por parte del gobierno, creciente presión de los inversores e incentivos basados en el mercado y avances en la presión de la tecnología de la información para cuantificar el "retorno de la inversión" de la RSE.

3.1.2 Breve descripción

Conocimiento	Habilidades	Competencias
<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación podrán:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación adquirirán la responsabilidad y dispondrán de la autonomía para:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • estarán familiarizados/as con el concepto de responsabilidad empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • desarrollar la capacidad básica para identificar y analizar cuestiones éticas y solucionar problemas éticos en un contexto empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • aplicar los fundamentos de la RSE en la organización; • diseñar un plan de acción para mejorar las relaciones con las partes interesadas con el negocio.

3.1.3 Contenido de la unidad

Tema 3.1.3.1 El concepto de responsabilidad empresarial. Alcance y complejidad

El concepto de RSE se empezó a emplear comúnmente a finales de la década de 1960 y principios de la de 1970. Alienta a las organizaciones a considerar los intereses de la sociedad al asumir la responsabilidad del impacto que tienen sus actividades en los consumidores, empleados, accionistas, comunidades y en el medio ambiente, en todos los aspectos que abarcan sus operaciones. En realidad, existen muchos casos de empresas que han buscado mejorar la sociedad, la comunidad o grupos de partes interesadas en particular desde hace cientos de años¹.

De acuerdo con la Comunicación de la Comisión de la UE de 2002 sobre la Responsabilidad Social Empresarial: Una contribución empresarial al Desarrollo Sostenible² "... la RSE es un concepto por el cual las empresas, de forma voluntaria, integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores."

De acuerdo con la ISO 26000, el objetivo de la responsabilidad social corporativa es maximizar la contribución de una organización al desarrollo sostenible.

La RSE también se puede definir como un conjunto de políticas voluntarias, y de procesos de gestión posteriores, que surgen de las decisiones corporativas destinadas a lograr acciones en el campo de la economía, el medio ambiente, el desarrollo social y el gobierno corporativo³, por lo que la RSE puede ser considerada como un instrumento organizativo para implementar el concepto de sostenibilidad empresarial (Comisión Europea, 2002).

La RSE generalmente hace referencia a una visión de la compañía y su papel en la sociedad la cual asume una responsabilidad entre otras empresas, de conseguir unos objetivos, además de maximizar los beneficios y la responsabilidad entre las partes interesadas para así poder responsabilizar a esta de sus acciones.

Para que la RSE consiga su objetivo, necesita enmarcarse de tal forma que pueda abarcar toda la gama de responsabilidades comerciales. Lo que se ha publicado hasta ahora sobre el tema sugiere que hay cuatro tipos de responsabilidades sociales que abarcan todos los aspectos que deberían conformar la RSE: el económico, el legal, el ético y el filantrópico. Todos estos y componentes pueden representarse en una pirámide (Gráfico. 1)⁴.

¹ Carroll, A. B., Lipartito, K. J., Post, J. E., Werhane, P. H., & Goodpaster, K. E. (Eds.). (2012). *Corporate responsibility: the American Experience*. Cambridge: Cambridge University Press.

² <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:PDF>

³ Muñoz, M. J., Fernández, A., Nieto, L., Rivera, J. M., León, R., & Escrig, E. (2009). SMEs and corporate social responsibility: The perspective from Spanish companies. *International Journal of Sustainable Economy*, 1(3), 270–288.

⁴ Carroll, A. B. (1991). "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders." *Business Horizons* (July/ August): 39–48.

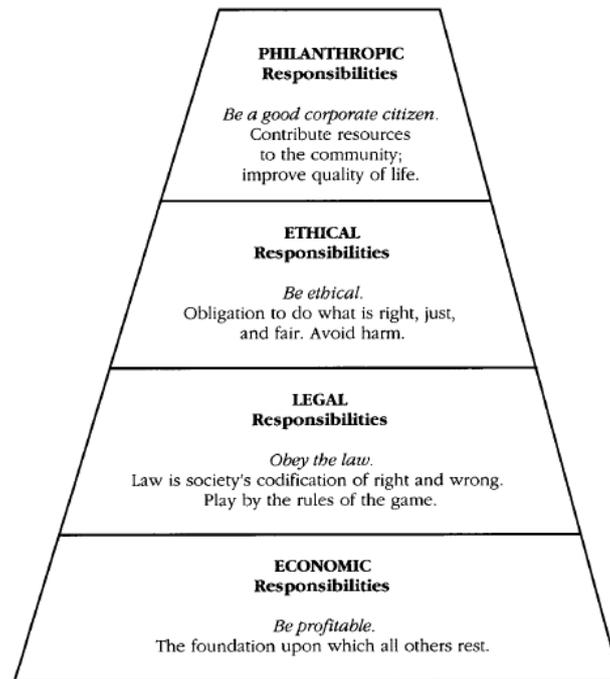


Gráfico 1. La pirámide de la Responsabilidad Sociedad Empresarial (Carroll, 1991)

La definición de las cuatro partes de la RSE de Carroll, originalmente se formuló de la siguiente manera: "La responsabilidad social corporativa abarca las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales (filantrópicas) que la sociedad tiene de las organizaciones en un momento dado"^{5, 6}. Este conjunto de cuatro responsabilidades crea una base o infraestructura que ayuda a delinear con cierto detalle, y enmarcar o caracterizar, la naturaleza de las responsabilidades de las empresas con la sociedad de la que forma parte.

1. **Responsabilidades económicas.** Como condición fundamental o requisito de existencia, las empresas tienen una responsabilidad económica con la sociedad que les permitió crearse y mantenerse.
2. **Responsabilidades legales.** La sociedad establece las reglas básicas mínimas bajo las cuales se espera que las empresas operen y funcionen. Estas reglas básicas incluyen leyes y regulaciones y, en efecto, reflejan la visión de la sociedad de la "ética codificada", en el sentido de que estas articulan las nociones fundamentales de prácticas comerciales justas, establecidas por legisladores a nivel federal, estatal y local.
3. **Responsabilidades éticas.** Las expectativas sobre las normativas en la mayoría de las sociedades sostienen que las leyes son esenciales, pero no son suficientes, y la sociedad espera que las empresas operen y realicen sus actividades de manera ética. Las responsabilidades éticas resumen esos estándares, normas, y expectativas las

⁵ Carroll, A. B. 1979. "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance." *Academy of Management Review* 4(4): 497–505.

⁶ Carrol, 1991, op, cit.

cuales reflejan la preocupación de las partes interesadas con respecto al medio ambiente, los derechos civiles entre otros muchos aspectos.

4. **Las responsabilidades filantrópicas** incluyen aquellas acciones corporativas como respuesta a las expectativas de la sociedad, incluidas las contribuciones a la educación, las artes o la comunidad. La filantropía corporativa incluye todas las formas de donaciones comerciales.

Basado en un estudio de dos años, el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible ha sacado varias conclusiones sobre los beneficios de la RSE para las empresas⁷:

- Una estrategia de la RSE coherente, basada en la integridad, valores sólidos y un enfoque a largo plazo, ofrece claros beneficios comerciales a las empresas y las ayuda a que contribuyan de una manera positiva en la sociedad.
- Una estrategia de RSE brinda a las empresas la oportunidad de mostrar su rostro humano.
- Dicha estrategia requiere la participación en un diálogo abierto y colaboraciones constructivas con los gobiernos a varios niveles, organizaciones intergubernamentales, organizaciones no gubernamentales, otros agentes de la sociedad civil y, en particular, las comunidades locales.
- Al implementar una estrategia de la RSE, las empresas deben reconocer y respetar las diferencias locales y culturales, al tiempo que mantienen estándares y políticas globales altas y consistentes; y
- ser receptivo a las diferencias locales lo cual implica tomar iniciativas específicas.

Tema 3.1.3.2 Partes interesadas

Definición de partes interesadas

La identificación y el compromiso de las partes interesadas es un elemento clave de la RSE. La ISO 26000 estipula que *"una [organización] debe determinar quién está interesado en las decisiones que se toman y las actividades que se realizan, para que así, pueda comprender sus impactos y cómo abordarlos"*.

Además, los Principios Rectores de la ONU exigen en el Principio 18 que las empresas participen en *"... consultas significativas con grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas relevantes, de acuerdo con el tamaño de la empresa y, la naturaleza y el contexto de la actividad empresarial que realice"*.

La definición tradicional de partes interesadas considera que *"una parte interesada en una organización es (por definición) cualquier grupo o individuo que pueda afectar o se vea afectado por los logros de los objetivos de la organización"*⁸. La idea general del concepto de partes interesadas es una redefinición de la organización en sí⁹. En general, el concepto

⁷ <https://www.wbcsd.org/>

⁸ Freeman, R.E (1984). "Strategic Management: A stakeholder Approach". Boston, MA: Pitman.

⁹ Fontaine, C., Haarman, A., Schmid S., (2006) The Stakeholder Theory, www.diseniosessparrados.googlecode.com

trata de cómo debería ser la organización y de cómo esta debería ser conceptualizada. Friedman (2006) afirma que la organización en sí misma debe considerarse como una agrupación de partes interesadas, y el objetivo de la organización debe ser gestionar sus intereses, necesidades y puntos de vista.

Mapear el proceso de las partes interesadas

El proceso de compromiso de las partes interesadas es tan importante (y, a veces, muy importante) como los resultados de dicha participación. Esta colaboración entre las partes interesadas es un proceso continuo y debe ser: predecible, transparente, accesible y apropiado, receptivo y documentado.

Para poder establecer una estrategia de las partes interesadas, la empresa necesita mapear las partes interesadas y crear un plan de gestión para las mismas.

El mapeo de partes interesadas implica cuatro fases¹⁰:

- Identificación: enumerar grupos, organizaciones y personas relevantes.
- Análisis: comprender las perspectivas e intereses de las partes interesadas.
- Mapeo: visualizar las relaciones con objetivos y otras partes interesadas.
- Priorización: clasificar la relevancia de las partes interesadas e identificar problemas.

La **fase de identificación** consiste en enumerar todas las partes interesadas posibles, y el objetivo principal es generar una lluvia de ideas para crear una lista de las posibles partes interesadas sin eliminar ninguna, incluyendo todas aquellas personas que hayan mostrado un interés en la organización:

- Propietarios: inversores, accionistas, agentes, analistas.
- Clientes: clientes directos, clientes indirectos, etc.
- Empleados: empleados actuales, empleados potenciales, jubilados, representantes y dependientes.
- Industria: proveedores, competidores, asociaciones industriales, medios de comunicación.
- Comunidad: residentes cerca de las instalaciones de la empresa, cámaras de comercio, asociaciones de residentes, escuelas, organizaciones comunitarias.
- Medio ambiente: ONG, científicos.
- Gobierno: agencias y autoridades nacionales públicas.
- Organizaciones de la sociedad civil: ONG, sindicatos; siempre que sea posible, las personas también deberían identificarse.

¹⁰ Jonathan Morris & Farid Baddache (2012) – BSR. Back to Basics: How to Make Stakeholder Engagement Meaningful for Your Company, [https://www.bsr.org/pdfs/events/Back%20To%20Basics%20-%20How%20to%20Make%20SHE%20Meaningful%20for%20your%20Company\(1\).pdf](https://www.bsr.org/pdfs/events/Back%20To%20Basics%20-%20How%20to%20Make%20SHE%20Meaningful%20for%20your%20Company(1).pdf)

La **fase de análisis** requiere que se realicen más indagaciones para comprender mejor las necesidades, expectativas y relevancia de la perspectiva proporcionada por cada grupo de partes interesadas y priorizar su participación.

De acuerdo con la BSR (Business for Social Responsibility™), los criterios principales para analizar cada parte interesada identificada son:

- Contribución (valor): ¿tienen las partes interesadas información, asesoramiento o experiencia sobre el tema que podría ser útil para la empresa?
- Legitimidad: ¿cuán legítimo es el compromiso de participación de las partes interesadas?
- Disposición a participar: ¿cuán dispuesto están las partes interesadas en participar?
- Influencia: ¿cuánta influencia tienen las partes interesadas?
- Necesidad de participación: ¿hay alguna parte interesada que si participara podría hacer descarrilar o deslegitimar el proceso?

La **fase de mapeo**¹¹ es un ejercicio visual y a la vez una herramienta de análisis, que se puede utilizar para determinar qué partes interesadas son las más útiles para colaborar. El mapeo permite a las empresas ver qué lugar ocupan las partes interesadas cuando son evaluadas con los mismos criterios clave, y estas se comparan entre sí, permitiéndoles así visualizar la interacción, a menudo compleja, de los problemas y las relaciones basadas en los criterios mencionados anteriormente.

Partes interesadas	Experiencia	Legitimidad	Disposición	Influencia	Valor
	Contribución		Disposición a participar		Necesidad de involucración
SH 1	Alta: Conocimiento en x aspecto tiene valor para la empresa	Alta: Directamente afectada por la actividad de la empresa	Alta: Grupo proactivo que ya participa	Baja: Relativamente desconocida para el grupo	Baja: No es una parta interesada que sea franca
SH 2	Mediana	Mediana	Alta	Mediana	Mediana
SH 3	Baja	Baja	Mediana	Baja	Mediana
SH 4	Baja	Baja	Mediana	Mediana	Baja

Gráfico 2. Fase de mapeo

La **fase de priorización** es esencial, ya que no es práctico ni rentable, involucrarse con todos los grupos de partes interesadas al mismo nivel de intensidad durante todo el tiempo que dure la colaboración.

¹¹ - Stakeholders mapping,
https://www.bsr.org/reports/BSR_Stakeholder_Engagement_Stakeholder_Mapping.final.pdf
Modulo 3: Responsabilidad social empresarial

Ejemplo de un caso real: la colaboración de C&A con las partes interesadas

Alcance	#Marca #Partes Interesadas #Mapear
Valor añadido	En este caso, es posible ver cómo C&A identificó, analizó, mapeó y priorizó las partes interesadas para crear negocios sostenibles centrándose en los impactos en diferentes comunidades y partes interesadas. Fuente de información: Página web de la colaboración de C&A con las partes interesadas. Noviembre 2019
Más información	http://sustainability.c-and-a.com/our-approach/our-strategy/stakeholder-engagement/

3.1.4 Lecturas recomendadas

- EU Commission - Tips and Tricks for Advisors Corporate Social Responsibility for Small and Medium-Sized Enterprises, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10368/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>
- Commission of The European Communities (2002), Communication from The Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:PDF>
- Dahlsrud, A. (2008) How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions, Corporate Social Responsibility and Environmental Management Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt. 15, 1–13.
- Mintzberg H (1983) The case for corporate social responsibility; Journal of Business Strategy 4(2), S. 3-15.
- Polonsky, Michael and Jevons, Colin (2006) Understanding issue complexity when building a socially responsible brand, European business review, vol. 18, no. 5, pp. 340-349.
- Stakeholders engagement, https://www.bsr.org/reports/BSR_Five-Step_Guide_to_Stakeholder_Engagement.pdf
- Stakeholders mapping, https://www.bsr.org/reports/BSR_Stakeholder_Engagement_Stakeholder_Mapping_final.pdf

3.1.5 Test (Quiz)

Test de autoevaluación

1. La RSE es la contribución a la sostenibilidad de la empresa (selecciona la opción más adecuada)
 - a. VERDADERO
 - b. FALSO
 - c. No estoy seguro/a
2. ¿Qué aspectos son relevantes en la RSE? (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Sociales y medioambientales
 - b. Morales y éticos
 - c. Legales y comunes
 - d. Económicos y de lucro
3. ¿Cuáles de las siguientes partes interesadas sienten interés por la RSE? (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Clientes y comunidades
 - b. Inversores y grupos de partes interesadas especiales
 - c. Empleados
 - d. Suministradores
 - e. Todo lo anterior
4. La responsabilidad social empresarial implica que causar daño a la gente y a la sociedad debería reconocerse y ser corregido si fuera posible. (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Verdadero
 - b. Falso
5. En la responsabilidad social empresarial, ¿con qué organización se debería colaborar? (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Accionistas
 - b. Partes interesadas
 - c. Público en general
6. Las principales partes interesadas son: (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Individuos o grupos directamente afectados por las decisiones de la organización
 - b. Individuos o grupos indirectamente afectados por las decisiones de la organización

- c. Individuos o grupos que pueden afectar lo que hace la organización
7. ¿Cuáles son las fases principales del mapeo de las partes interesadas? (selecciona la opción más adecuada)
- Identificar, entender, planear y priorizar
 - Identificar, analizar, mapear y priorizar
 - Identificar, analizar, mapear e implementar

Unidad 3.2 Fundamentos de la responsabilidad social empresarial (RSE)

3.2.1 Introducción

Uno de los efectos de la globalización se refiere al hecho de que las empresas deben redefinir la manera en la que hacen negocios, y demostrar que son capaces de desarrollar e implementar modelos de negocios sostenibles y transparentes, y para hacerlo, las organizaciones deben comprender su papel y sus responsabilidades hacia todas las partes interesadas.

3.2.2 Breve descripción

Conocimiento	Habilidades	Competencias
<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación podrán:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación adquirirán la responsabilidad y dispondrán de la autonomía para:</i>
<ul style="list-style-type: none"> estarán familiarizados/as con el concepto de responsabilidad social empresarial: definición, perspectivas teóricas y análisis histórico; podrán describir los principios y límites de la RSE; podrán describir la responsabilidad social empresarial como una actividad de valor creativo. Tres principios básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> formular una comprensión más clara de la sostenibilidad y aspectos relacionados con la responsabilidad social empresarial; explicar los principios básicos de la RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> usar los aspectos relacionados con el RSE en el contexto de sostenibilidad empresarial; diseñar una RSE como valor de actividad de valor creativo.

3.2.3 Contenido de la unidad

Tema 3.2.3.1 Definición y evolución histórica de la RSE

Definición de RSE

Gran parte del énfasis inicial en el desarrollo del concepto de la RSE comenzó en círculos de especialistas o académicos. Desde una perspectiva académica, la mayoría de las primeras definiciones de la RSE y el trabajo conceptual inicial sobre lo que significa en teoría, y en la práctica, fue iniciada en la década de 1960 por escritores como Keith Davis, Joseph McGuire, Adolph Berle, William Frederick y Clarence Walton (Carroll 1999). Sus continuos perfeccionamientos y aplicaciones llegaron más tarde, básicamente después de los importantes movimientos sociales de la década de 1960, especialmente el movimiento de los derechos civiles, el movimiento de los derechos del consumidor, el movimiento medioambiental y el movimiento de los derechos de las mujeres.

Desde entonces han surgido docenas de definiciones sobre qué es la responsabilidad social empresarial. En un estudio publicado en 2006, Dahlsrud identificó y analizó 37 definiciones diferentes de RSE, y su estudio no abarcaba todas las que había entonces (Dahlsrud 2006).

La evolución de la definición está sincronizada con el desarrollo del entorno empresarial, y muchas de las primeras definiciones sobre qué era la RSE, eran bastante generales. Por ejemplo, en la década de 1960, la RSE se definía como "considerar seriamente el impacto de las acciones de la empresa en la sociedad". Otra definición de aquella década sobre la RSE establecía que: "La responsabilidad social es la obligación de los dirigentes que toman medidas para proteger y mejorar el bienestar de la sociedad de acuerdo con sus propios intereses" (Davis 1975, citado por Carroll, 2016).

En general, la RSE se ha entendido típicamente como las políticas y las prácticas que el mundo empresarial emplea para garantizar que la sociedad o las partes interesadas, además de los empresarios, sean consideradas, y protegidas en sus estrategias y operaciones.

Algunas definiciones de qué es la RSE, defienden que una acción debe ser puramente voluntaria para ser considerada socialmente responsable; otros argumentan que también abarca el cumplimiento legal; otros razonan que la ética forma parte de la RSE; prácticamente todas las definiciones incorporan el concepto de donaciones comerciales o de filantropía corporativa como parte de la RSE, y muchos observadores equiparan la RSE con la filantropía solamente, y no tienen en cuenta estas otras categorías de responsabilidad¹².

La UE (2011) define la RSE como: "la responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad" y establece que las empresas deberían tener "un proceso establecido para integrar las preocupaciones sociales, medioambientales, derechos humanos éticos y, tener en cuenta a los consumidores en sus operaciones comerciales y estrategia central, en una

¹² Carroll, A.B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1:3.

estrecha cooperación con las partes interesadas", a la vez que estas cumplen con la legislación¹³.

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible define la RSE como 'el compromiso continuo de las empresas de comportarse de forma ética, y contribuir al desarrollo económico, al tiempo que mejoran la calidad de vida de la fuerza laboral'¹⁴.

En opinión de Votaw: "RSE significa una cosa, pero no siempre significa lo mismo para todos"¹⁵.

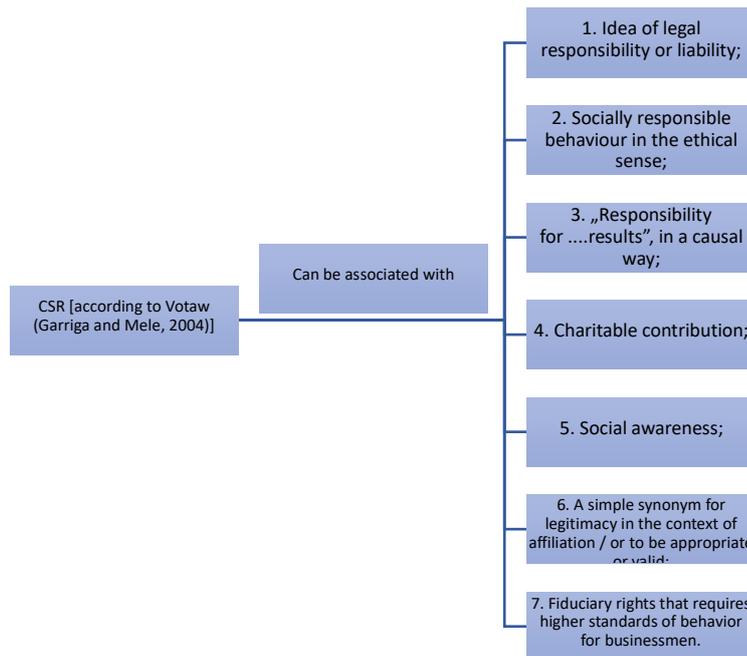


Gráfico 3. Perspectiva de RSE de acuerdo con Garriga y Mele (2004)

Carroll, uno de los académicos más prestigiosos en esta disciplina, caracterizó la situación de la RSE como “un campo ecléctico con límites difusos, múltiples adeptos y diferentes escuelas/perspectivas; un concepto más bien vago que concreto, multidisciplinar; de amplio significado; el cual ha generado una amplia gama de escritos relacionados con el tema; e interdisciplinar¹⁶”.

Evolución histórica de la RSE

¹³ European Commission 2011, MEMO/11/730
https://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm

¹⁴ Micheal, B. (2003): “Corporate Social Responsibility in International Development: An Overview and Critique” *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, Vol 10(3), pp 115-128.

¹⁵ Garriga E., Mele D., (2004), Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, *Journal of Business Ethics*, 53, 51–71.

¹⁶ Carroll, A. B.: 1994, ‘Social Issues in Management Research’, *Business and Society* 33(1), 5–25.

La necesidad de que haya una responsabilidad social entre las empresas no es un concepto nuevo. Los antiguos escritos chinos, egipcios y sumerios, a menudo definían reglas para facilitar las actividades relacionadas con el comercio y garantizar que los intereses del público en general fueran considerados. Desde entonces, la preocupación pública sobre la interacción entre las empresas y la sociedad ha crecido en proporción al crecimiento de la actividad corporativa¹⁷.

La era moderna de la RSE, o la responsabilidad social, como se la denomina a menudo, está bien delimitada por la publicación de Howard R. Bowen en su libro que ya es considerado de referencia sobre el tema, llamado Responsabilidades sociales del empresario (Social Responsibilities of the Businessman) de 1953. Desde entonces ha habido un cambio en la terminología desde la Responsabilidad social de las empresas hasta el concepto actual de la RSE.

Además, este campo ha crecido significativamente y hoy contiene una gran proliferación de teorías, enfoques y terminología. Sociedad y negocios, gestión de asuntos sociales, políticas públicas y negocios, gestión de partes interesadas, responsabilidad corporativa son tan solo algunos de los términos utilizados para describir los fenómenos relacionados con la responsabilidad corporativa en la sociedad¹⁸.

Las principales etapas de la RSE, según Visser¹⁹ (2011) son:

La **RSE defensiva** en la que todas las prácticas corporativas de sostenibilidad y responsabilidad, que normalmente son limitadas, se llevan a cabo solo si y cuando, se pueda demostrar que el valor del accionista será protegido como resultado.

La **RSE caritativa** en la Era de la Filantropía es cuando una compañía apoya diversas causas sociales y ambientales, a través de donaciones y patrocinios, generalmente administrados por medio de una Fundación, Fideicomiso o por el Presidente de un fondo de inversión y estos se destinan a empoderar a grupos comunitarios u organizaciones de la sociedad civil.

La **RSE promocional** en la Era de Malas Prácticas es lo que sucede cuando la sostenibilidad, y la responsabilidad corporativa, se consideran principalmente como una oportunidad de fomentar las relaciones públicas para mejorar la marca, la imagen y la reputación de la empresa. La RSE promocional puede emplear las prácticas de una política de RSE que sea benéfica y estratégica, y convertirlas como si fuera una forma de relaciones públicas, que a menudo se caracteriza como "lavado verde".

La **RSE estratégica**, surge de la Era de la Gestión, lo cual significa relacionar las actividades de RSE con el negocio principal de la empresa (por ejemplo, Coca-Cola y la gestión del agua), a menudo, mediante el cumplimiento de los códigos de RSE y la implementación de sistemas de gestión social y ambiental, lo que generalmente implica que hay ciclos en los

¹⁷ William B. Werther, Jr., David Chandler B. (2011) *Strategic corporate social responsibility: stakeholders in a global environment* 2nd ed., pp. 9-13.

¹⁸ Garriga E., Mele D., (2004), Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, *Journal of Business Ethics*, 53, 51–71.

¹⁹ Wayne Visser. "CSR 2.0: from the age of greed to the age of responsibility" In *Reframing Corporate Social Responsibility: Lessons from the Global Financial Crisis*.

que se desarrollan políticas de RSE, se establecen objetivos y metas, se implementan programas y se realizan auditorías e informes.

La **RSE sistémica** en la Era de la Responsabilidad centra sus actividades en identificar y abordar las raíces de nuestra actual insostenibilidad e irresponsabilidad, generalmente a través de modelos de negocio innovadores, revolucionando sus procesos, productos y servicios y presionando para lograr políticas nacionales e internacionales progresivas. La RSE sistémica, la cual también se la conoce como RSE 2.0, se basa en cinco principios: Creatividad, Escalabilidad, Capacidad de respuesta, Glocalidad y Circularidad. Estos principios son la clave para lograr el cambio, a nivel social, organizacional e individual, y para garantizar que todos podamos cambiar las cosas.

Hay varios actores importantes involucrados en las iniciativas de RSE a nivel europeo e internacional, que desarrollan diversos marcos, guías reguladoras o incluso organizaciones de apoyo que tienen la intención de implementar actividades socialmente responsables; las iniciativas más relevantes se enumeran en la tabla a continuación²⁰:

Evolución histórica de RSE	
1976	La OCDE adoptó las Directrices para aquellas empresas multinacionales que proporcionaran principios voluntariamente y normas para una conducta empresarial responsable en diversas áreas, incluidas el empleo y las relaciones industriales, los derechos humanos, el medio ambiente, la información, la divulgación, la lucha contra el soborno, los intereses del consumidor, la ciencia y la tecnología, la competencia y los impuestos.
1993	Los orígenes del acercamiento de la UE sobre la RSE / RS se derivan del Libro Blanco de la Comisión en 1993 sobre crecimiento y empleo.
1993	Los Consejos Consultivos Europeos para el Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible (EEAC): una colaboración única entre los consejos consultivos para crear políticas medioambientales y un desarrollo sostenible. Fueron establecidos por los gobiernos europeos con el propósito de proporcionar asesoramiento independiente, y con base científica, sobre el desarrollo medioambiental y sostenible. Hoy, más de 26 consejos de 16 países europeos son miembros de esta red colaborativa.
1995	La creación del Consejo Empresarial Mundial (World Business Council), es una red internacional de negocios creada con el objetivo de desarrollar una cooperación más estrecha entre las empresas, gobiernos y otras organizaciones relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo sostenible.
1996	Se creó la Red Empresarial Europea para la Cohesión Social (EBNSC), y en 2000, la Cumbre de Lisboa estableció como objetivo convertir a Europa en una economía competitiva capaz de lograr un crecimiento económico sostenible, con una mayor cohesión social. Es una red empresarial que consta de más de 70 corporaciones multinacionales líderes como miembros de pleno derecho, y de otras 3.000 empresas. Su objetivo es ayudar a las empresas a alcanzar la rentabilidad, el crecimiento sostenible y el progreso humano, al emplazar la responsabilidad social corporativa en la práctica comercial principal.
1997	Se lanza la Convención de la OCDE Contra el Soborno que establece normas legalmente vinculantes para penalizar el soborno de funcionarios públicos extranjeros en transacciones

²⁰ Anca C., Aston J., Stanciu E., Rusu D., (2011), (Corporate) Social Responsibility in Romania, Report prepared as part of the project "Strengthening the capacity of the Romanian companies to develop social partnerships-CSR", Project co-financed by the European Social Fund, Human Resources Development Operational Program 2007–2013.

	comerciales internacionales, proporcionando las herramientas necesarias para que ello sea posible.
2000	Las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo hicieron por primera vez "un llamamiento especial al sentido corporativo de responsabilidad social de las empresas".
2001	La Comisión Europea publicó un Libro Verde sobre "Promover un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" sobre la base de la cual se propuso una Comunicación en 2002, centrada en aumentar el conocimiento sobre el impacto positivo de la RSE / RS en las empresas y sociedades en Europa y fuera de ella en particular, en los países en vías de desarrollo, y sobre el desarrollo del intercambio de experiencias y Buenas Prácticas en la RSE / RS entre empresas.
2002	El establecimiento de un foro de Múltiples Partes Interesadas, presidido por la Comisión Europea y compuesto por organizaciones de empleadores, redes empresariales, sindicatos y representantes de la sociedad civil, destinado a apoyar las prácticas de RSE / RS, promover la innovación, la convergencia, la transparencia y facilitar las herramientas necesarias a través de la mejora del conocimiento y explorar posibilidades para establecer los principios rectores comunes a nivel de la UE.
2003	Resolución del Consejo Europeo de 6 de febrero de 2003 sobre la responsabilidad social de las empresas (2003 / C 39/02)
2005	La DG de Empresa implementó el proyecto "Emprendimiento responsable", que identificó estudios de casos de PYME en Europa, así como la "Incorporación de la RSE entre las PYME".
2005	Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005 - 2008) - Comunicación del Consejo Europeo alineada con el relanzamiento del Tratado de Lisboa y con un enfoque en el crecimiento y el empleo en Europa. El Consejo Europeo recomendó a los Estados miembros alentar a las empresas a participar en la responsabilidad social.
2006	La Estrategia de la UE para el Desarrollo Sostenible tiene en cuenta la situación de una UE ampliada, y señala la importancia de crear comunidades sostenibles capaces de gestionar y utilizar los recursos de manera eficiente, y abordar el potencial de innovación ecológica y social de la economía, garantizando la prosperidad, la protección del medio ambiente y la cohesión social para mejorar la calidad de vida presente y futura.
2007	La DG de Empresa e Industria lanzó el Boletín Europeo de Emprendimiento Responsable (primer número: en el primer trimestre de 2007) Dicho boletín electrónico es trimestral y su objetivo es intercambiar información e ideas sobre el espíritu emprendedor responsable, la responsabilidad social corporativa, y las pequeñas y medianas empresas.
2009	La Comisión adoptó la Revisión 2009 de la Estrategia de Desarrollo Sostenible de la UE. El documento subraya que en los últimos años, la UE ha incorporado el desarrollo sostenible en una amplia gama de sus políticas. En particular, la UE ha tomado el liderazgo en la lucha contra el cambio climático y la promoción de una economía baja en carbono.
2009	El Tratado de Lisboa entró en vigor, proporcionando así a la UE de un marco legal y las herramientas necesarias para enfrentarse a futuros desafíos, y satisfacer las demandas de los ciudadanos. El Tratado trata de cuestiones como: una Europa más democrática y transparente; una Europa más eficiente; una Europa de derechos y valores, libertad, solidaridad y seguridad; Europa como actor principal en el escenario mundial.
2010	Lanzamiento de la norma internacional ISO 26000 - Responsabilidad social
2011	El 25 de octubre, la Comisión Europea lanzó su nueva Comunicación sobre RSE para el período 2011-2014. La Comunicación renovada tiene como objetivo fortalecer el liderazgo global de la UE en materia de RSE / RS mediante la implementación de una Agenda de Acción intensiva con alrededor de 30 propuestas de compromisos de RSE / RS.

2016

La Comisión de la UE publicó la Comunicación Próximos pasos para un futuro europeo sostenible. Acción europea para la sostenibilidad.

Tema 3.2.3.2 Principios y límites de la RSE

Según Aras & Crowther²¹, debido a la incertidumbre que rodea la naturaleza de las actividades de la RSE, es difícil de poder definirla y estar seguro de algunas de sus particularidades, por lo que es imprescindible poder identificar los principios en los que se basan sus actividades.

Wood (1991) definió un principio como algo fundamental que las personas creen que es verdadero, o un valor básico que motiva a las personas a actuar, e identificó tres principios diferentes de la RSE: la legitimidad, la responsabilidad pública y la discreción gerencial²²:

- Legitimidad: Satisfacer las demandas y expectativas de la sociedad y las partes interesadas.
- Responsabilidad pública: Expresar el "Alcance Legítimo de Responsabilidad" de la Empresa.
- Discreción gerencial: Hacer 'Lo Correcto'.

Los principios de la RSE establecen que las corporaciones son responsables de llevar a cabo aquellas actividades que la sociedad en general, y que ciertas partes interesadas exigen y esperan de ellas. Como, por ejemplo, los principios de la RSE son inherentemente relativistas: no establecen ninguna acción específica que las corporaciones y sus gerentes estén siempre obligados a realizar. El contenido real de la RSE depende del tiempo y del lugar, es decir, lo que la sociedad define actualmente como su responsabilidad social²³.

De acuerdo con la norma ISO 26000, los principios de responsabilidad social son: (1) la responsabilidad, (2) la transparencia, (3) el comportamiento ético, (4) el respeto por los intereses de las partes interesadas, (5) el respeto por el estado de derecho, (6) el respeto por las normas internacionales de comportamiento y (7) el respeto por los derechos humanos²⁴.

Responsabilidad: una organización debería ser responsable de los impactos causados en la sociedad, en la economía y en el medio ambiente. La responsabilidad conlleva la obligación de que la administración rinda cuentas de los intereses de control de la organización, y de que la organización tenga que responder ante las autoridades legales, con respecto a las leyes y reglamentos. Una organización debería ser responsable de:

²¹ Aras G & Crowther D (2008); *The social obligation of corporations*; *Journal of Knowledge Globalisation* 1 (1), 43-59.

²² Wood DJ. 1991. Corporate social performance Revisited. *Academy of Management Review* 16(4): 691–718.

²³ Blindheim BT. 2008. Corporate social responsibility: the economic and institutional responsibility of business in society. In *Arctic Oil and Gas – Sustainability at Risk?* Mikkelsen A, Langhelle O (eds.) Routledge: London and New York; 57–86.

²⁴ ISO 26000 <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100418.pdf>.

- los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad, el medio ambiente y la economía, especialmente con relación a consecuencias negativas significativas; y
- las acciones tomadas para evitar la repetición de causar impactos negativos, no intencionados e imprevistos.

Transparencia: una organización debería ser transparente en sus decisiones y actividades, las cuales tienen un impacto en la sociedad, y en el medio ambiente. Asimismo, debería divulgar de manera clara, precisa y completa, y en un grado razonable y suficiente hasta cierto punto, las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable. Esta información debería estar fácilmente disponible, directamente accesible y comprensible para aquellos que han sido o pueden verse afectados de manera significativa por la organización.

Una organización debe ser transparente con respecto, entre otras cosas:

- estándares y criterios con los que la organización evalúa su propio desempeño en relación con la responsabilidad social;
- su desempeño en temas relevantes y significativos de responsabilidad social;
- los impactos conocidos y probables de sus decisiones y actividades en sus partes interesadas, la sociedad, la economía y el medio ambiente; y
- sus partes interesadas y los criterios y procedimientos empleados para identificarlos, seleccionarlos y comprometerse con ellos.

Comportamiento ético: una organización debe comportarse éticamente. El comportamiento de una organización debería basarse en los valores de honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican preocuparse por las personas, los animales y el medio ambiente, y un compromiso para abordar el impacto de sus actividades y decisiones sobre los intereses de las partes interesadas.

Respeto por los intereses de las partes interesadas: una organización debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas. Una organización debería, por ejemplo:

- identificar a sus partes interesadas;
- evaluar y tener en cuenta la capacidad relativa de las partes interesadas para contactar, participar e influir en la organización;
- considerar las opiniones de las partes interesadas cuyos intereses puedan verse afectados por una decisión o actividad, incluso si no tienen un papel formal en la dirección de la organización, o no son conscientes de estos intereses.

Respeto por el estado de derecho: una organización debería aceptar que el respeto al cumplimiento de la ley es obligatorio. El estado de derecho se refiere a la supremacía del derecho y, en particular, a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley, y que el gobierno también está sujeto a la ley.

Respeto a las normas internacionales de comportamiento: una organización debe respetar las normas internacionales de comportamiento, respetando al mismo tiempo el principio de respeto por el estado de derecho.

Respeto por los derechos humanos: una organización debe respetar los derechos humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad.

Una organización debería, por ejemplo:

- en situaciones donde los derechos humanos no están protegidos, tomar medidas para respetar los derechos humanos y evitar aprovechar estas situaciones; y
- en situaciones donde la ley o su implementación no estipula una protección adecuada de los derechos humanos, adherirse al principio de respeto a las normas internacionales de comportamiento.

Aunque pueda parecer que existen innumerables ventajas derivadas de las actividades de responsabilidad social corporativa, también hay algunas desventajas, principalmente debido al hecho de que la RSE exige tiempo y consumo de recursos que para las empresas pueden llegar a ser difícil de asignar²⁵. Incluso cuando se trata de compañías más grandes, los costes implicados por las actividades de responsabilidad social corporativa pueden verse como un obstáculo, y algunas voces críticas creen que la RSE puede ser un ejercicio inútil, ya que, en su opinión, la gerencia de una compañía tiene la obligación fiduciaria para con sus accionistas, e implementar la RSE se opone directamente diametralmente a este principio, ya que las obligaciones de los gerentes hacia los accionistas es maximizar las ganancias, asimismo, la implementación de la RSE requiere de recursos. Esta visión llevó al economista, ganador del Premio Nobel Milton Friedman, a escribir un artículo ya clásico con el título: "La responsabilidad social de las empresas es aumentar sus ganancias".

Tema 3.2.3.3 Tres límites básicos (Triple Bottom Line)

La mayoría de las teorías sobre la RSE admiten que el fundamento de la idea está basada en el concepto de los tres límites básicos (TBL), la cual fue introducida en 1987 en la Comisión Brundtland. El concepto de los TBL establece que para que una empresa sea considerada verdaderamente sostenible, debe ser responsable de tres aspectos: económico, social y medioambiental, lo cual se traduce como responsabilidad económica, social y medioambiental. En los términos más simples, la agenda de TBL centra a las corporaciones no solo en el valor económico que agregan, sino también en el valor ambiental y social que añaden o destruyen.

Los **Beneficios** es un requisito obligatorio, gracias al cual una empresa tiene la posibilidad de seguir desarrollándose. Idealmente, la economía conduce a ciertas medidas comprometidas con el comportamiento responsable. Sin embargo, la parte económica de la RSE no es solo obtener ganancias, sino que la tarea más importante es usarla bien²⁶. Uddin et al. argumentan que la dimensión económica de la RSE, está más relacionada con el impacto económico directo e indirecto de la actividad de la empresa en la comunidad local, y otras

²⁵ Ahmad Ahmadian, Shahrzad Khosrowpour., "Corporate Social Responsibility: Past, Present, And Success Strategy For The Future", Journal of Service Science, Volume 10, Issue 1, November 2017: 1-12.

²⁶ Książak, Paulina & Fischbach, Barbara. (2018). Triple Bottom Line: The Pillars of CSR. Journal of Corporate Responsibility and Leadership. 4. 95. 10.12775/JCRL.2017.018.

partes interesadas²⁷. Las empresas socialmente responsables tienen más probabilidades de ser rentables a largo plazo. Los principales aspectos de la responsabilidad económica se refieren a:

- El efecto multiplicador: cuando una cantidad significativa de personas en la zona trabaja para esa empresa este efecto tiene, en especial, un gran alcance; cuanto mayor sea el rendimiento económico de la empresa, mejores serán los salarios, ya que los beneficios se gastan en productos e impuestos.
- Impuestos: cuantos mayores sean los beneficios, mayor será el valor de los impuestos pagados al gobierno, los cuales pueden ser empleados en iniciativas que beneficien a toda la comunidad.
- Evitar acciones que dañen la confianza.

La **Gente** son el recurso más importante de una empresa y las organizaciones necesitan identificar e involucrar a todos las partes interesadas relevantes, ya que la responsabilidad social cubre a todas las personas afectadas por una empresa o aquellas que la afectan. Algunos aspectos de responsabilidad social:

- Responsabilidad hacia los Clientes
- Responsabilidad hacia los Empleados
- Responsabilidad hacia la Comunidad

Ejemplo de un caso real: Acuerdo de marco global de IndustriALL Golbal Union

ALCANCE	#Social #derechos humanos #Cadena de Suministro #Alianzas #Sindicatos #Marcas
Valor añadido	<p>En este caso, mostramos cómo los sindicatos pueden crear valor.</p> <p>La IndustriALL Global Union (Unión Sindical Internacional) crea alianzas para velar por los intereses de los trabajadores de la cadena de suministro: el acuerdo de marco global (GFA). El GFA protege a 1 millón de personas de una de las cadenas de suministro de textiles más grandes para proteger los derechos humanos y monitorizar las condiciones de trabajo en los países que no hay ninguna legislación, y hay un alto riesgo de incumplimiento de los derechos humanos, la salud y de condiciones seguras.</p> <p>Fuente de información: Sitio web Industriall – Marco Textile Global. Noviembre 2019</p>
Más información	http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework

²⁷ Uddin, M.B., Hassan, M.R., Tarique, K.M. (2008), "Three Dimensional Aspects of Corporate Social Responsibility", Daffodil International University Journal of Business and Economics, Vol. 3, No. 1, pp. 199–212.
Modulo 3: Responsabilidad social empresarial

El **Planeta** es el hábitat para la empresa y para las personas. Si las grandes corporaciones contaminan el medio ambiente con sus acciones y llevan al planeta a su destrucción, se verán igualmente afectadas por su acción. El uso irresponsable de los recursos naturales, la producción de residuos, o la emisión de subproductos contaminantes, son el resultado de los impactos negativos dominantes que las corporaciones causan al medio ambiente. Por consiguiente, lo menos que esas empresas pueden hacer es minimizar o eliminar el impacto ambiental perjudicial²⁸ (Gupta, 2011). Aspectos de la responsabilidad ambiental:

- Impacto medioambiental
- El Ganar Ganar (Win Win) de la Responsabilidad Medioambiental

Ejemplo de un caso real: Fashion Pact (Pacto de Moda)

Alcance	#Manifiesto #Alianza #Marcas
Valor añadido	<p>Pacto para disminuir los impactos del sector textil en temas ambientales.</p> <p>En agosto de 2019, 32 empresas mundiales de moda y textil firmaron un Pacto de Moda. En este pacto se comprometen a lograr objetivos prácticos en tres áreas: clima, biodiversidad y océanos.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Fuente de información e imagen: página Web Kering – Fashion Pact. Noviembre 2019</p>
Más información	https://www.kering.com/en/news/32-leading-global-fashion-and-textile-companies-make-commitments-on-climate-biodiversity-and-oceans

El TBL (Tres Límites Básicos) es un marco para dar cuenta de acciones destinado a ir más allá de las medidas tradicionales de los beneficios, o informar sobre el desempeño corporativo para incorporar medidas sociales y ambientales. El principal desafío es que, si bien el desempeño económico se mide fácilmente, los desempeños ambientales y sociales no son fácilmente cuantificables en estos términos.

²⁸ Gupta, A. (2011), "Triple Bottom Line (TBL a" 3BL)", SAMVAD International Journal of Management, Vol. 2, pp. 71–77.

Ejemplo de un caso real: TOMS, un acercamiento a la gente y el planeta

Alcance	#RSE #Gente y Planeta #Marca
Valor añadido	<p>TOMS fabrica zapatos con materiales sostenibles y veganos como el cáñamo y el algodón orgánico. Todas las cajas de zapatos TOMS están compuestas por un 80 por ciento de residuos reciclados posconsumo, y están impresas con tinta de soja. Si bien el impacto ambiental es una consideración importante en TOMS, tener un impacto social positivo es fundamental para la misión de la empresa. El negocio de TOMS depende de su "Movimiento uno por uno", en el que la compañía combina cada par de zapatos comprados por un cliente por un nuevo par de zapatos para un niño necesitado.</p> <p>Fuente de información: página web TOMS. Noviembre 2019</p>
Más información	https://stories.toms.com/

La mayoría de las teorías de RSE admiten que el fundamento detrás de esta idea es el concepto de Triple Bottom Line -TBL (Tres Límites Básicos) que se introdujo en 1987 en la Comisión Brundtland.

Las empresas, las organizaciones sin ánimo de lucro, y las entidades gubernamentales parecidas, todas pueden usar los TBL. Su aplicación por parte de empresas, organizaciones sin ánimo de lucro y gobiernos está motivada por los principios de sostenibilidad económica, ambiental y social, pero difieren en la forma en que se miden los resultados de las tres categorías. Las empresas que han desarrollado y aplicado marcos de evaluación de sostenibilidad como los TBL encontraron muchos desafíos, entre ellos, cómo hacer que un índice sea exhaustivo y significativo a la vez, y cómo identificar datos adecuados para las variables que componen el índice. No existe un método estándar universal para calcular los TBL. Tampoco existe un estándar universalmente aceptado para las medidas que comprenden cada una de las tres categorías de los TBL. Esto se puede ver como un aspecto positivo, porque permite al usuario adaptar el marco general a las necesidades de diferentes entidades (empresas u organizaciones sin ánimo de lucro), en varios proyectos o en políticas específicas (inversión en infraestructura o programas educativos) o en diferentes límites geográficos (una ciudad, región o país).

3.2.4 Lecturas recomendadas

- Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility: concepts and practices. In A. M. Andrew Crane, D. Matten, J. Moon, & D. Siegel (Eds.), *The Oxford handbook of corporate social responsibility* (pp. 19–46). New York: Oxford University Press.

- Carroll Archie B. and Kareem M. Shabana (2010), The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice, International Journal of Management Reviews
- Fabrizio Mosca, Chiara Civera, The Evolution of CSR: An Integrated Approach, SYMPHONY Emerging Issues in Management, n. 1, 2017
- Painter-Morland, M. (2006). Triple bottom-line reporting as social grammar: integrating corporate social responsibility and corporate codes of conduct. Business Ethics: A European Review, 15(4), 352–364.
- CSR Strategies That Deliver on the Triple Bottom Line
- <https://www.adp.com/spark/articles/2016/11/csr-strategies-that-deliver-on-the-triple-bottom-line.aspx>
- John Elkington (2017) – Enter the Triple Bottom Line
<http://www.johnelkington.com/archive/TBL-elkington-chapter.pdf>

3.2.5 Test (Quiz)

Test de autoevaluación

-
1. ¿Cuáles son los principales principios de la RSE de acuerdo con Wood (1991)? (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Legitimidad, relaciones públicas, decisiones gerenciales.
 - b. Legitimidad, confianza, discreción gerencial.
 - c. Legitimidad, responsabilidad pública, discreción gerencial
 2. ¿La Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad puede ser una plataforma para empresas y marcas para...? (selecciona todas las que creas pertinentes)
 - a. Motivar la innovación y el crecimiento
 - b. Diferenciar
 - c. Mejorar la reputación
 - d. Mejorar la lealtad del consumidor
 - e. Optimizar el rendimiento y la eficacia
 - f. Atraer a empleados/as talentosos/as
 - g. Mejorar la moral y la productividad de los empleados/as
 - h. Minimizar el riesgo empresarial

3. ¿Cuáles de las siguientes opciones son argumentos contra la responsabilidad social empresarial? (selecciona la opción más adecuada)
- Disminuye la eficiencia económica y los beneficios.
 - Impone costes desiguales entre los competidores
 - Requiere habilidades sociales empresariales que no tiene
 - Todas las opciones anteriores son argumentos contra la responsabilidad social empresarial
4. La *Tripple Bottom Line* (Tres Límites Básicos) se refiere a: (selecciona la opción más adecuada)
- Beneficios, Gente y Planeta
 - Beneficios, procesos y Gente
 - Gente, procesos y lugares
 - Producto, precio, procesos

Undad 3.3 Cultura organizativa y RSE

3.3.1 Introducción

Las empresas son una parte integral de las comunidades en las que operan y los gerentes saben que su éxito a largo plazo se basa en buenas relaciones continuas con una amplia gama de individuos, grupos e instituciones. Las compañías inteligentes saben que los negocios no pueden tener éxito en sociedades que están fracasando, ya sea debido a desafíos sociales o ambientales, o debido a problemas de gerencia.

3.3.2 Breve descripción

Conocimiento	Habilidades	Competencias
<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación podrán:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación adquirirán la responsabilidad y dispondrán de la autonomía para:</i>
<ul style="list-style-type: none"> estarán familiarizados/as con la definición de cultura y comprende las correlaciones entre cultura y RSE; podrán argumentar las iniciativas de la responsabilidad social empresarial; podrán describir la institucionalización de la RSE; 	<ul style="list-style-type: none"> desarrollar y mejorar las habilidades a la hora de diseñar e implementar los programas de la responsabilidad social empresarial; resumir el nivel de compromiso con la RSE de varias organizaciones y explicar cómo puede llegar a 	<ul style="list-style-type: none"> aplicar la ética, los instrumentos y las iniciativas de la RSE en la organización.

<ul style="list-style-type: none"> • podrán entender el rol profesional y las obligaciones que conlleva. 	<ul style="list-style-type: none"> • ser una fuente de ventaja competitiva; • explicar las conexiones entre la estrategia corporativa y RSE y el impacto en los principios fundamentales organizativos tales como misión y visión. 	
---	--	--

3.3.3 Contenido de la unidad

Tema 3.3.3.1 Cultura organizacional y RSE

Cuando los individuos forman grupos, estos se convierten en comunidades o sociedades, y a su vez desarrollan una "cultura" que a la vez impacta y se ve afectada por la forma en que se comportan, las cosas que valoran y los objetos que producen y consumen. La cultura en sí misma puede ser definida como "las creencias y valores compartidos por un grupo. Lo que importa no es solo lo que dice la gente sino lo que hace, ".

En una empresa, los "a los valores, normas y actitudes dominantes se le denomina como cultura de la organización "²⁹.

Newstrom y Davis explican la cultura organizacional como "el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización"³⁰. La cultura organizacional establece el tono para el ambiente de trabajo, y cómo los empleados interactúan entre sí, incluso con aquellos que no forman parte de la empresa. Hay varios factores que contribuyen a la creación y continuidad de la cultura organizacional, incluidas las decisiones controladas por la empresa, las fuerzas que están fuera de su control, (como la cultura social / nacional) y las características de individuos dentro de la misma. La cultura organizacional es un sistema dinámico que puede verse afectado por prácticamente todo lo que ocurre dentro y fuera de la organización.

La cultura organizacional no es necesariamente un conjunto de reglas escritas, aunque las visiones y filosofías corporativas, opiniones, declaraciones de misión y estrategias y objetivos comerciales contribuyen al tenor general de la cultura de una organización. Newstrom y Davis señalan que "la filosofía (modelo) del comportamiento organizacional controlado por la dirección consiste en un conjunto integrado de suposiciones y creencias sobre cómo son las cosas, el propósito de estas actividades y cómo estas deberían ser". La filosofía fundamental de una organización puede ser un fuerte impulsor de la cultura general que se crea, y mantiene, por lo que una forma de conectar la cultura organizacional

²⁹ Timm, Paul R., and Peterson, Brent D. (2000) People at Work: Human Behavior in Organizations. Cincinnati: Southwestern-College Publishing, p. 106.

³⁰ Newstrom, John W., and Davis, Keith.(1997) Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Boston: McGraw-Hill, p. 102.

y la RSE es considerar los programas de RSE como un objeto de la cultura de una organización. Los programas de la RSE son una forma en la que una organización se comunica y transfiere conocimiento, actitudes y experiencia.

Al observar la cultura organizacional, la teoría se centra mayoritariamente, en las partes interesadas corporativas internas (gerentes y empleados), mientras que los problemas de la RSE necesitan un enfoque mucho más amplio, porque en la práctica las corporaciones reciben la presión de participar en programas de la RSE desde dentro y fuera de la organización, basados en la cultura organizacional que existe tanto para los empleados como para los consumidores.

La cultura organizacional refleja la personalidad o la percepción de la empresa a través de valores arraigados, creencias y suposiciones³¹. Estos se apoyan y se manifiestan a través del comportamiento de los empleados y la toma de decisiones, además, definen la propensión y la capacidad de una empresa para llevar a cabo operaciones comerciales de manera responsable o irresponsable^{32, 33}. Por lo tanto, la orientación de la cultura organizacional influye en la tendencia que la empresa tiene hacia la RSE y su sostenibilidad³⁴.

Los valores corporativos, desempeñan papeles críticos como requisitos previos para la RSE proactiva. Para mejorar el encaje organizacional, un programa de RSE debe alinearse con los valores, las normas y la misión de la organización³⁵, lo que exige concienciación y comprensión de la visión y de los valores de la organización, y sus relaciones con las prácticas comerciales centrales de la organización. A su vez, se vuelve particularmente relevante reconocer los valores y normas organizacionales que probablemente tengan implicaciones para la RSE, ya que estas guían los comportamientos y las decisiones dentro de la organización.

Además, al articular los valores corporativos e incorporarlos a las prácticas de gestión, las organizaciones pueden tener la esperanza de "reforzar" los comportamientos que benefician a la empresa y las comunidades dentro y fuera de la misma, y que a su vez, fortalecen los valores "de la institución"³⁶. Para definir o redefinir los valores corporativos, las organizaciones pueden considerar credos existentes, actas corporativas, declaraciones de misiones, informes, páginas web y otros documentos³⁷ relevantes.

³¹ Galbreath, J. (2010). Drivers of Corporate Social Responsibility: the Role of Formal Strategic Planning and Firm Culture. *British Journal of Management*, 21(2), pp 511–525.

³² Kalyar, M. N., Rafi, N. & Kalyar, A. N. (2013). Factors affecting corporate social responsibility: An empirical study. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(4), pp 495–505.

³³ Melo, T. (2012). Determinants of corporate social performance: the influence of organizational culture, management tenure and financial performance. *Social Responsibility Journal*, 8(1), pp 33–47.

³⁴ Kalyar, M. N., Rafi, N. & Kalyar, A. N. (2013). Factors affecting corporate social responsibility: An empirical study. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(4), pp 495–505.

³⁵ Maignan, I., O. C. Ferrell and L. Ferrell: 2005, 'A Stakeholder Model for Implementing Social Responsibility in Marketing', *European Journal of Marketing* 39(9/10), 956–977.

³⁶ Van Lee, R., L. Fabish and N. McGaw: 2004, 'The Value of Corporate Values', *Strategy + Business* 39(Spring), 1–14.

³⁷ Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: An integrative

Lyon enfatiza que para incorporar la RSE en las estrategias a largo plazo y en los criterios de toma de decisiones, las organizaciones deben realizar la transición de una cultura dirigida por objetivos, a una cultura basada en valores³⁸. Por lo tanto, las organizaciones deben construir sobre sus valores corporativos para crear una cultura organizacional que sea receptiva al cambio y pueda sostener una estrategia de RSE a largo plazo.

Además, los empleados desempeñan un papel central en el proceso de implementación de estrategias de RSE y, para motivarlos e implicarlos, es crucial que sepan lo más posible sobre la forma en que la compañía maneja el proceso de implementación. Deberían conocer por qué se ha establecido un determinado enfoque a la RSE, los antecedentes de por qué se ha decidido implementarlo, su relevancia para la organización, los progresos del mismo y otras implicaciones relevantes.

Según Hohnen (2007), hay diferentes maneras de incrementar la implicación de los empleados en el proceso de implementación³⁹:

- incorporación de elementos de desempeño de la RSE en descripciones de trabajo y evaluaciones de desempeño;
- proporcionar actualizaciones periódicas sobre el progreso (en reuniones o en el boletín de la compañía);
- desarrollar incentivos (como recompensas económicas y de otro tipo de incentivos para aportar mejores sugerencias);
- eliminar o reducir los desincentivos (por ejemplo, intereses competitivos, como plazos prematuros que alientan a los empleados a elegir opciones que no sean RSE);
- ofrecer incentivos y reconocer buenas ideas.

Tema 3.3.3.2 Iniciativas de la RSE

Las iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSE) son proyectos discretos, destinados a mejorar el bienestar social, y respaldados con recursos corporativos (por ejemplo, dinero, trabajo)⁴⁰.

Lynes y Andrachuk (2008) proponen un modelo que permite explicar cómo una empresa interpreta y procesa las motivaciones, derivadas de diversas influencias y, subsiguientemente, toma decisiones sobre sus compromisos con respecto a la RSE. Su modelo consta de cuatro niveles de influencia⁴¹:

framework grounded in theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 87, 71–89.

³⁸ Lyon, D.: 2004, 'How can You Help Organizations Change to Meet the Corporate Responsibility Agenda?', *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 11(3), 133–139.

³⁹ Hohnen, P. (2007) *Corporate Social Responsibility – An implementation Guide for Business*. International Institute for Sustainable Development.

⁴⁰ Bhattacharya C B & Sen S (2004); *Doing Better at Doing Good: when, why and how consumers respond to corporate social initiatives*. *California Management Review*, 47(1): 9-24.

⁴¹ Lynes, J.K. & Andrachuk, M. 2008. Motivations for corporate social and environmental responsibility: a case study of Scandinavian Airlines. *Journal of International Management* 14: 377-390.

- sistemas de influencia (incluido el sistema de mercado, el sistema político-institucional, los sistemas científicos y sociales);
- motivaciones (por ejemplo, mejora de la imagen, presiones de las partes interesadas, ventaja comparativa internacional), la globalización está generando presiones de mercado intensificadas para abordar las preocupaciones medioambientales. En algunos casos, estas presiones han resultado en la adopción de estándares ambientales globales basados en compañías que exceden las regulaciones medioambientales existentes en los países;
- catalizadores, que influyen en la forma (como la posición financiera de una empresa o el liderazgo interno);
- el nivel de compromiso de la empresa.

Las acciones que crean valor añadido y contribuyen a la RSE son muy diversas, y las empresas también tienden a elegir sus actividades de RSE, de acuerdo con sus partes interesadas para maximizar sus beneficios⁴², ⁴³. La compensación justa para los empleados, su seguridad, las prácticas de producción ecológica, las políticas, las declaraciones contra la experimentación con animales, la creación de códigos de conducta para los socios cooperantes, las prácticas filantrópicas y de anticorrupción se encuentran entre el diverso conjunto de acciones de la RSE⁴⁴.

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible ha descrito la RSE como la contribución empresarial al desarrollo económico sostenible.

Sobre la base del cumplimiento de la legislación y las reglamentaciones, la RSE generalmente incluye compromisos y actividades "más allá de la ley" relacionadas con:

- dirección corporativa y ética;
- salud y seguridad;
- administración del medio ambiente;
- derechos humanos (incluidos los derechos laborales fundamentales);
- desarrollo sostenible;
- condiciones de trabajo (incluyendo seguridad y salud, horas de trabajo, salarios);
- relaciones industriales;
- participación comunitaria, desarrollo e inversión;
- participación y respeto por las diversas culturas y los pueblos desfavorecidos;

⁴² Spiller, R. (2000). Ethical business and investment: A model for business and society. *Journal Of Business Ethics*, 27(1-2), pp 149–160 - <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023%2FA%3A1006445915026.pdf>.

⁴³ Lamberti, L. & Lettieri, E. (2009). CSR Practices and Corporate Strategy: Evidence from a Longitudinal Case Study. *Journal of Business Ethics*, 87(2), pp 153–168 - https://www.researchgate.net/publication/226961149_CSR_Practices_and_Corporate_Strategy_Evidence_from_a_Longitudinal_Case_Study.

⁴⁴ Malik, M. (2014). Value-Enhancing Capabilities of CSR: A Brief Review of Contemporary Literature. *Journal of Business Ethics*, 127(2), pp 419–438 - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2051-9>.

- filantropía corporativa y voluntariado de empleados;
- satisfacción del cliente y adhesión a los principios de competencia leal;
- medidas contra el soborno y la corrupción;
- rendición de cuentas, transparencia e informes de desempeño; y
- relaciones con proveedores, tanto para cadenas de suministro nacionales como internacionales⁴⁵.

Estas acciones son comunicadas y representadas regularmente en informes RSE y en las páginas web de las empresas⁴⁶.

Tema 3.3.3.3 Institucionalismo de la RSE y ética

El desarrollo y la implementación de la estrategia de responsabilidad social corporativa, podría considerarse un proceso de cambio organizacional, o como una nueva forma de organización y de trabajo⁴⁷. Su objetivo es alinear la organización con las demandas dinámicas del entorno empresarial y social, mediante la identificación y gestión de las expectativas de las partes interesadas.

Una vez realizada la introducción de nuevas iniciativas en una organización, la pregunta es cómo mantener el ritmo. En consecuencia, existe el riesgo de que una iniciativa que comenzó con entusiasmo no tenga continuidad en la organización, especialmente en este contexto actual de flexibilidad⁴⁸. Para ser sostenible, las prácticas de RSE deben integrarse efectivamente (institucionalizarse) en las organizaciones. Por lo tanto, estas prácticas deben (1) verse como una parte constitutiva de la cultura organizacional, (2) formar parte de la estrategia a largo plazo de la organización, y (3) asimilarse al proceso de toma de decisiones dentro de las organizaciones.

Los estudios y artículos escritos sobre el tema enumeran cuatro fuerzas impulsoras para que las empresas inicien un proceso de RSE:

- la RSE como instrumento para el control de daños y riesgos y para la gestión reputacional;
- la RSE como oportunidad empresarial;
- la RSE como producto de la visión de un líder éticamente motivado;

⁴⁵ Hohnen, P. (2007) Corporate Social Responsibility – An implementation Guide for Business. International Institute for Sustainable Development.

⁴⁶ Belz, F.-M. & Peattie, K. (2012). Sustainability Marketing: A Global Perspective. 2 edition. Wiley, Chichester.

⁴⁷ Dawson, P. 2003. Understanding Organisational Change: Contemporary Experience of People at Work. London: Sage Publications.

⁴⁸ Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: An integrative framework grounded in theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 87, 71–89.

- la RSE como producto de los valores fundamentales de una empresa⁴⁹.

La primera etapa de la institucionalización de la RSE es traducir los valores, la visión o la declaración de política de una organización en compromisos, expectativas y pautas (por ejemplo, código de conducta empresarial y código ético). Por consiguiente, los objetivos generales de la organización pueden desarrollarse estableciendo objetivos e indicadores de desempeño⁵⁰.

También es esencial desarrollar una estructura que permita claramente la integración de la RSE, al definir las responsabilidades asociadas con la misma. Por ejemplo, es necesario⁵¹:

- nombrar a la persona responsable o al comité responsable de implementar la RSE;
- mejorar la coordinación de las operaciones internas;
- introducir las responsabilidades de RSE en las descripciones de trabajo;
- integrar criterios relacionados con la RSE a nivel del proceso de evaluación del desempeño en materia de recursos humanos;
- reclutar personas con conocimiento sobre la RSE y con las habilidades y competencias apropiadas;
- desarrollar un mecanismo regulador para compartir problemas;
- aumentar el conocimiento (asociado con la RSE) a nivel organizacional;
- para estimular nuevas ideas;
- para aumentar la visibilidad de la organización.

Ejemplo de un caso real: Patagonia

Alcance	#Marca #Medio ambiente
Valor añadido	Patagonia se estableció en 1973 y funciona opertivamente como un negocio familiar (sus cofundadores, Yvon y Malinda Chouinard, todavía son sus dueños). Durante la mayor parte de la existencia de la empresa, han estado a la vanguardia de los esfuerzos para dirigir la industria de la confección hacia una dirección más sostenible. En 2014, de una manera aparentemente contraria a la intuición, Patagonia anunció la disolución de su departamento de sostenibilidad, con la intención, en palabras del CEO de Patagonia, Rick Ridgeway, de "integrar ideas, valores y objetivos de sostenibilidad innovadores

⁴⁹ Hugé, J., & Waas , T. (2011, November). Corporate social responsibility for sustainable development – reflections on theory, practice and on the role of government. Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 2007-2011 , 12-13.

⁵⁰ Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: An integrative framework grounded in theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 87, 71–89.

⁵¹ Idem.

	<p>en cada empleado" al hacer de la sostenibilidad, la responsabilidad de <i>cada</i> miembro del personal, en <i>cada</i> departamento de la empresa. Al liberar la responsabilidad social corporativa de las constricciones del departamento de RSE y sostenibilidad, Patagonia involucra de ese modo a todos los empleados en la reducción de la huella ambiental de la empresa.</p> <p>Fuente de información: página web Patagonia. Noviembre 2019</p>
<p>Más información</p>	<p>https://www.patagonia.com/the-activist-company.html</p>

3.3.4 Lecturas recomendadas

- Galbreath, J. (2010). Drivers of Corporate Social Responsibility: the Role of Formal Strategic Planning and Firm Culture. *British Journal of Management*, 21(2), pp 511–525 - <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8551.2009.00633.x>
- Graafland, J.J. and Mazereeuw-Van der Duijn Schouten, C. (2012). Motives for corporate social responsibility. *De Economist*, 160(4), 377-396.
- Kalyar, M. N., Rafi, N. & Kalyar, A. N. (2013). Factors affecting corporate social responsibility: An empirical study. *Systems Research and Behavioral Science*, 30(4), pp 495–505.
- Melo, T. (2012). Determinants of corporate social performance: the influence of organizational culture, management tenure and financial performance. *Social Responsibility Journal*, 8(1), pp 33–47.
- Belz, F.-M. & Peattie, K. (2012). *Sustainability Marketing: A Global Perspective*. 2 edition. Wiley, Chichester.
- Lamberti, L. & Lettieri, E. (2009). CSR Practices and Corporate Strategy: Evidence from a Longitudinal Case Study. *Journal of Business Ethics*, 87(2), pp 153–168 - https://www.researchgate.net/publication/226961149_CSR_Practices_and_Corporate_Strategy_Evidence_from_a_Longitudinal_Case_Study
- Malik, M. (2014). Value-Enhancing Capabilities of CSR: A Brief Review of Contemporary Literature. *Journal of Business Ethics*, 127(2), pp 419–438 - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2051-9>
- SomSekhar Bhattacharyya Arunditya Sahay Ashok Pratap Arora Abha Chaturvedi, (2008), "A toolkit for designing firm-level strategic corporate social responsibility (CSR) initiatives", *Social Responsibility Journal*, Vol. 4 Iss 3 pp. 265 – 282.
- Spiller, R. (2000). Ethical business and investment: A model for business and society. *Journal Of Business Ethics*, 27(1-2), pp 149–160 - <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023%2FA%3A1006445915026.pdf>

- Sprinkle, G. B. & Maines, L. A. (2010). The benefits and costs of corporate social responsibility. *Business Horizons*, 53(5), pp 445–453 - https://www.academia.edu/8459306/The_Benefits_and_Costs_of_Corporate_Social_Responsibility_PDF
- Jacquie L'Etang, Jairo Lugo-Ocando and ZetiAzreen Ahmad(2011) Corporate Social Responsibility, Power and Strategic Communication in The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility edited by ØyvindHlen, Jennifer L. Bartlett, and Steve May.
- Aras G & Crowther D (2008); The social obligation of corporations; *Journal of Knowledge Globalisation* 1 (1), 43-59
- Bhattacharya C B & Sen S (2004); Doing Better at Doing Good: when, why and how consumers respond to corporate social initiatives. *California Management Review*, 47(1): 9-24
- Fisher, J. (2004) Social Responsibility and Ethics: Clarifying the Concepts, *Journal of Business Ethics* 52: 391–400.
- Hohnen, P. (2007) Corporate Social Responsibility – An implementation Guide for Business. International Institute for Sustainable Development.

3.3.5 Test (Quiz)

Test de autoevaluación

1. La orientación de la cultura organizacional tiene una influencia significativa por encima de las actividades de RSE. (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Verdadero
 - b. Falso
2. Las actividades RSE son regularmente comunicadas por la compañía por medio de: (selecciona todas las que creas pertinentes)
 - a. Informes anuales
 - b. Página web de la empresa
 - c. Blogs
 - d. Páginas sociales
3. La primera fase de la institucionalización de la RSE consiste en: (selecciona la opción más adecuada)
 - a. Lluvia de ideas para actividades de RSE importantes/relevantes
 - b. Crear directrices internas y códigos de conducta

- c. Desarrollar objetivos organizacionales
 - d. Establecer metas específicas e indicadores de rendimiento
4. Entre las principales responsabilidades asociadas a la RSE hay: (selecciona todas las que creas pertinentes)
- a. Elegir a la persona o comité responsable para implementar las actividades de RSE
 - b. Mejorar el espíritu de equipo
 - c. Hacer una lluvia de ideas de nuevas actividades RSE
 - d. Desarrollar nuevos mecanismos y procedimientos para incrementar la productividad
5. Entre las fuerzas impulsoras de la iniciación del proceso de la RSE los estudios y artículos escritos sobre el tema incluyen: (selecciona todas las que creas pertinentes)
- a. La RSE es una oportunidad empresarial
 - b. La RSE es un instrumento RP
 - c. La RSE es una forma de atraer reseñas positivas en línea
 - d. La RSE como un producto de los valores centrales de la empresa

Unidad 3.4 Implementar y evaluar la RSE

3.4.1 Introducción

El compromiso de la RSE ha aumentado en los últimos años, y esto ha supuesto una nueva manera de considerar las obligaciones de la RSE, y la forma en que las organizaciones trabajan con estos temas. A menudo, en la práctica, existe una diferencia significativa entre las intenciones de RSE y su implementación real, y esto puede explicarse por el hecho de que la RSE a veces se ve como una necesidad, y que es una cuestión complementaria, en lugar de fundamental para la estrategia central de una organización.

3.4.2 Breve descripción

Conocimiento	Habilidades	Competencias
<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación podrán:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación adquirirán la responsabilidad y dispondrán de la autonomía para:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • estarán familiarizados/as con las normas internacionales usadas para definir e 	<ul style="list-style-type: none"> • analizar el impacto de la implementación de la RSE en cultura corporativa, especialmente, cuando esta 	<ul style="list-style-type: none"> • usar las normas internacionales para definir e implementar la RSE;

<p>implementar la RSE;</p> <ul style="list-style-type: none"> • podrán describir cómo medir el rendimiento de la RSE y cómo evaluar la RSE. Informar sobre el desempeño de la RSE; • comprenderán el concepto de la materialidad en la RSE y el proceso de informar sobre la RSE. 	<p>está relacionada con aspectos sociales;</p> <ul style="list-style-type: none"> • analizar el desempeño de la RSE en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • usar los resultados del informe del rendimiento para mejorar las responsabilidades de la organización para los clientes y crear un avance competitivo.
---	--	--

3.4.3 Contenido de la unidad

Tema 3.4.3.1 Estándares internacionales para definir e implementar la RSE

Las actividades comerciales llevadas a cabo por las organizaciones son descritas, facilitadas y limitadas por la ley. El cumplimiento legal de las normas internacionales mínimas asociadas con la protección medioambiental y laboral, representan el principio fundamental de las políticas de la RSE.

La Organización Internacional del Trabajo, ratificada en abril de 1919 en virtud del Pacto de Paz de París, define claramente los principios relativos a la protección de los derechos y los intereses de los empleados. La Convención Internacional del Trabajo ya reflejaba la mayoría de estos principios. En 1944, la Organización Internacional del Trabajo ratificó la Declaración de Filadelfia (Filadelfia - SUA) redefiniendo los objetivos y principios de lucha por los derechos e intereses de los empleados⁵².

Las legislaciones nacionales, y las organizaciones internacionales, también han planteado y subrayado el problema y la importancia de la responsabilidad social de las organizaciones⁵³ (Tully, 2005). Los esfuerzos más desarrollados en el mundo en materia de RSE han sido realizados en Europa, principalmente debido a las fuertes regulaciones y campañas.

Ejemplo de un caso real: Euratex. La RSE en cadenas de suministro sostenible.

Alcance	#Cadena Suministro Sostenibilidad #Alianzas #Industriales
Valor añadido	EURATEX (principal asociación textil industrial en Europa) apoya iniciativas empresariales relevantes para que sean llevados a cabo, y participa en los esfuerzos de las instituciones europeas, y organizaciones internacionales para mejorar la sostenibilidad, y promover conductas comerciales responsables en la cadena de

⁵² Kai C., (2004), On Legal Nature of Corporate Social Responsibility, Right to Defence, and Corporate Social Responsibility (Dialogue Seminar), Beijing, China, 1-16.

⁵³ Tully S., (2005), International documents on corporate responsibility, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.

	<p>suministro de prendas de vestir europea y global. Además, Euratex profundiza en temas como: trazabilidad, estándares técnicos, huella ambiental del producto, riesgo de RSE, política química, economía circular, energía y cambio climático.</p>  <p>Fuente de información e imagen: página web EURATEX. Noviembre 2019</p>
<p>Más información</p>	<p>https://euratex.eu/sustainable-businesses/sustainable-supply-chains/</p>

Algunos de los instrumentos e iniciativas internacionales de RSE más reconocidos y utilizados, así como algunos de los enfoques innovadores a nivel nacional que han surgido son los siguientes:

- AA1000
- Pautas para la presentación de informes de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative – GRI (Iniciativa de Reporte Global)
- Norma británica sobre gestión de la sostenibilidad, BS 8900
- ISO 26000
- ISO 45001 - Seguridad y salud laboral

La Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado cuatro convenios laborales fundamentales, los cuales son ampliamente vistos como el estándar mínimo para la responsabilidad social. En base a esto, se han desarrollado códigos de conducta para "ayudar a los minoristas de ropa y marcas a reconocer su responsabilidad hacia los trabajadores en sus cadenas de suministro"⁵⁴. Los códigos son desarrollados frecuentemente por la propia empresa y describen los derechos básicos de los trabajadores y los estándares mínimos, y básicamente, hay dos tipos generales de códigos, el voluntario y el obligatorio.

En mayo de 2012, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC) en colaboración con la Iniciativa Nórdica Limpia y Ética (NICE) anunciaron el lanzamiento de su primera iniciativa sectorial, un código de conducta para la industria de la confección. El código fue desarrollado para alinearse con los diez principios de la UNGC, pero con contenido adicional específico para la industria de la confección (NICE, 2012).

⁵⁴ Fletcher, K. (2008). Sustainable fashion & textiles. London, UK: Earthscan, p. 58.

Si bien la evolución de estos códigos es voluntaria, su cumplimiento por parte de los proveedores es obligatorio para algunas marcas como Levi's, H&M, Nike y Adidas.

Tema 3.4.3.2 El proceso de implementación de la RSE

Si la RSE supone contribuir a cambiar el *modus operandi* de una empresa, es seguro decir que debe ser más que un compromiso, por lo tanto, debe ser una estrategia general. Si bien existen muchos instrumentos para respaldar una estrategia de RSE en las empresas, básicamente todos son sistemas de gestión de apoyo. Un sistema de gestión consiste en los acuerdos, métodos, responsabilidades y procedimientos interrelacionados de una empresa, y de su estructura organizativa, para garantizar una gestión y mejora planificada y sistemática de los procesos de la empresa⁵⁵.

Una estrategia de RSE es una hoja de ruta para avanzar en temas relacionados con la misma. Establece la dirección y los alcances de la empresa a largo plazo con respecto a la RSE, permitiendo que la misma tenga éxito al usar sus recursos dentro de su entorno único para satisfacer las necesidades del mercado, y cumplir con las expectativas de las partes interesadas. También es importante comprender que una implementación exitosa de RSE es un proceso a largo plazo que requiere creatividad y una planificación cuidadosa.

Para establecer la base de su estrategia de RSE, las empresas desarrollan compromisos prescriptivos, generalmente en forma de códigos de conducta y normas, para establecer cambios de comportamiento específicos por los cuales una empresa acepta esforzarse. Una empresa puede optar por: desarrollar su código de conducta, o firmar el código o norma sectorial, o algún otro instrumento ya existente.

El uso de códigos de conducta voluntarios desarrollados por la compañía como herramienta de RSE dentro de la industria de la confección, está creciendo, lo que demuestra un mayor compromiso hacia la sostenibilidad por parte de las organizaciones activas en la industria.

La clave para una implementación exitosa es, según Raps, una visión integrada del proceso de implementación⁵⁶.

Para superar y mejorar las dificultades en la implementación de cualquier tipo de estrategia, Raps (2005) compiló una lista de verificación de diez puntos críticos:

- Compromiso de la dirección al más alto nivel.
- Implicación de gerentes intermedios que disponen de valiosos conocimientos.
- Comunicación bidireccional abierta y constante.
- Punto de vista integrador: estructura organizativa, aspectos culturales y la perspectiva de los recursos humanos.

⁵⁵ Hugé, J., & Waas, T. (2011, November). Corporate social responsibility for sustainable development – reflections on theory, practice and on the role of government. *Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek 2007-2011*, 12-13.

⁵⁶ Raps A. (2005) Strategy Implementation – an Insurmountable Obstacle? *Handbook of Business Strategy*. [Online] 6 (1), p. 141-146.

- Asignación clara de responsabilidades.
- Medidas preventivas contra barreras.
- Enfatizar las actividades de trabajo en equipo.
- Respetar las diferentes características de los individuos.
- Aprovechar los instrumentos de implementación de apoyo.
- Calcular el tiempo de amortiguación para incidentes inesperados.

Marco de implementación de la RSE

Un marco de implementación de CSR bien diseñado, integra la toma de decisiones económicas, sociales y ambientales en toda la empresa, desde la junta directiva hasta los funcionarios de primera línea, y los socios de la cadena de suministro, y por consiguiente, está íntimamente relacionado con un gobierno corporativo efectivo.

Debido a que la implementación de RSE no sale de un método de "talla única", cada empresa tiene sus atributos y circunstancias exclusivas que afectan a la empresa. A pesar de esto, existe un valor significativo en la implementación de la RSE de una manera sistemática, de acuerdo con los valores fundamentales de las empresas, la cultura empresarial, el medio ambiente y las principales actividades comerciales⁵⁷.

Hohnen describe un marco de implementación de RSE bien diseñado, dividiendo el proceso en cuatro partes: Planificar, Hacer, Verificar y Mejorar.



Figura 4. Marco de implementación de RSE (Hohnen, 2007)

La primera parte, **Planificar**, incluye el proceso de desarrollar una estrategia de RSE exclusiva dentro de la organización. En esta fase es importante comunicarse dentro de la organiza-

⁵⁷ Hohnen, P. (2007) Corporate Social Responsibility – An implementation Guide for Business. International Institute for Sustainable Development.

ción a todos los niveles y obtener el apoyo del director ejecutivo de la compañía (CEO), comité de dirección y los empleados.

En la segunda parte del proceso de implementación, **Hacer**, los compromisos de RSE deberían desarrollarse principalmente y luego implementarse. En esta parte, es esencial que los empleados se impliquen activamente en el proceso, esto se consigue en parte, preparando e implementando la estrategia de RSE con la participación de los empleados, y mediante la capacitación continua en RSE.

La tercera parte, la de **Verificar**, es relevante monitorear, informar y medir el progreso de la estrategia de RSE implementada, dentro de la organización e involucrar a las partes interesadas clave para pedir comentarios sobre las mismas.

La última parte del proceso de implementación de la RSE, **Mejorar**, enfatiza la importancia de la evaluación y la identificación de oportunidades de mejora.

Marco de implementación detallado de RSE		
¿Cuándo? (Fase conceptual)	¿Qué? (Delineación de la tarea)	¿Cómo? (Puntos de comprobación durante el trayecto)
Planificar 	1. Realizar una evaluación de RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un equipo de liderazgo en RSE; • desarrollar una definición de trabajo de RSE; • identificar requisitos legales; • revisar documentos corporativos, procesos y actividades, y capacidad interna; e • identificar e involucrar a las partes interesadas clave.
	2. Desarrollar una estrategia RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Generar apoyo con el director ejecutivo de la compañía, el consejo de dirección y los empleados; • investigar lo que otros están haciendo y evaluar el valor de los instrumentos de RSE reconocidos; • preparar una matriz de acciones propuestas de RSE; • desarrollar ideas para proceder y el caso de negocios para ellos; y • decidir sobre dirección, enfoque, límites y áreas de enfoque.
Hacer 	3. Desarrollar los compromisos de RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un análisis de los compromisos de RSE; • mantener conversaciones con los principales interesados; • crear un grupo de trabajo para desarrollar los compromisos; • preparar un anteproyecto; y • consultar con las partes interesadas afectadas.
	4. Implementar los compromisos de RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estructura integrada de toma de decisiones de RSE; • preparar e implementar un plan de negocios de RSE; • establecer objetivos medibles e identificar medidas de rendimiento; • involucrar a los empleados y otras personas a quienes se aplican los compromisos de RSE; • diseñar y realizar capacitación en RSE; • establecer mecanismos para abordar el comportamiento problemático; • crear planes de comunicación internos y externos; y • hacer públicos los compromisos.
Verificar 	5. Asegurar e informar sobre el progreso	<ul style="list-style-type: none"> • Medir y asegurar el desempeño; • involucrar a las partes interesadas; e • informar sobre el rendimiento, interno y externo.

Mejorar ↓	6. Evaluar y mejorar	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el desempeño; • identificar oportunidades de mejora; • involucrar a las partes interesadas.
Comprobación: Un ciclo completado ←		<ul style="list-style-type: none"> • Volver a planificar y empezar el siguiente ciclo.

Tema 3.4.3.3 Evaluación del desempeño de la RSE

Para toda organización, la cuestión de la gestión de la organización depende de la capacidad de medir el desempeño y luego evaluar e informar sobre el mismo, y este aspecto es igualmente válido cuando discutimos las actividades de RSE porque la RSE, en última instancia, trata de mejorar dicho desempeño. De esa manera, la presentación de informes, la verificación y la comprobación son herramientas importantes para medir si el cambio realmente ha tenido lugar, dando a las partes interesadas la oportunidad de ver cuán bien la empresa está cumpliendo con sus compromisos y qué efectos están teniendo.

El proceso de evaluación se basa en la medición, la verificación y la información de los problemas más críticos para mejorar el programa de la RSE. El proceso de implementación será más efectivo y correcto al establecer objetivos medibles e identificar el rendimiento⁵⁸.

Los principales objetivos asociados con el proceso de evaluación son⁵⁹:

- determinar la (1) efectividad de las prácticas de RSE y (2) los factores perturbadores;
- desarrollar soluciones relevantes a los problemas asociados con la integración organizacional de las prácticas de RSE;
- exploración y análisis de barreras para la integración exitosa de la RSE y qué se puede cambiar para superar estas barreras;
- revisión de los objetivos existentes y desarrollar nuevos si es necesario.

Informar sobre la RSE

Informar es comunicarse con las partes interesadas sobre la gestión y el desempeño económico, ambiental y social de una empresa. Cuando se hace bien, los informes deben abordar cómo las tendencias sociales están afectando a una empresa y, a su vez, cómo las operaciones de la empresa están afectando a la sociedad. Desde este punto de vista, los informes pueden demostrar la motivación y, la voluntad de una empresa para posicionarse en un contexto más amplio.

El uso de la presentación de informes como un medio para comunicar las acciones e iniciativas de sostenibilidad de una corporación ha ido creciendo en los últimos años, ya

⁵⁸ Haslin, A. H and Ochoa, D. J. (2008) Understanding and Developing Strategic Corporate Social Responsibility. Organizational Dynamics.

⁵⁹ Maon, F., Lindgreen, A., & Swaen, V. (2009). Designing and implementing corporate social responsibility: An integrative framework grounded in theory and practice. Journal of Business Ethics, 87, 71–89.

que, a mediados de la década de 1990, solo un puñado de empresas informaban sobre aspectos de su desempeño que no fueran cuestiones financieras. En 2006, más de dos tercios de los "250 globales" de *Fortune* informaban sobre políticas y actividades sociales y medioambientales.

La decisión de informar sobre los esfuerzos de la RSE puede tener los mismos impulsores que los que se usan para elaborar informes financieros, ya que divulgar información sobre el desempeño financiero mantiene relaciones saludables con las partes interesadas⁶⁰. Si bien la presentación de informes de RSE puede ser beneficiosa con respecto a las relaciones con las partes interesadas, la presentación de informes de RSE y las prácticas de presentación de informes, son principalmente voluntarias, ya que muy pocas regiones geográficas tienen regulaciones sobre la presentación de informes de RSE y las prácticas de presentación de informes.

Actualmente, un gran y creciente número de organizaciones en todo el mundo informan utilizando las Pautas de la Iniciativa Global de Informes (GRI)⁶¹, o bien usan el marco de garantía de responsabilidad y, algunas compañías usan ambos instrumentos.

La Iniciativa de Reportaje Global (GRI) fue lanzada por primera vez en 2000, la cual supone el marco más común y ampliamente utilizado para facilitar una guía sobre la divulgación del rendimiento de la RSE.

El marco describe el contenido central para la presentación de informes e indicaciones sobre cómo informar. El GRI ha intentado llenar un vacío que había experimentado numerosos intentos anteriormente para obtener información sobre esfuerzos ambientales y sociales, como la falta de uniformidad, consistencia y comparabilidad, por lo que el GRI desarrolló un marco que sigue los principios contables generalmente aceptados (PCGA) sobre cómo realizar informes financieros⁶².

Para remediar el enfoque de un sistema para todo, el GRI ha desarrollado suplementos sectoriales específicos y ha lanzado una versión piloto, específicamente para la industria de la confección y el calzado. En este suplemento, el Suplemento del Sector de Ropa y Calzado GRI (AFSS) proporciona una definición de informes de RSE como una "práctica de medir, divulgar y rendir cuentas por el desempeño de la organización mientras se trabaja en el objetivo de conseguir un desarrollo sostenible ... proporcionar una equilibrada y razonable representación del desempeño de sostenibilidad de la organización informante ... contribuciones positivas y negativas"⁶³.

El GRI es una organización sin ánimo de lucro reconocida por la ONU establecida para proporcionar orientación a las organizaciones sobre actividades de divulgación y presentación

⁶⁰ Sutantoputra, A. W. (2009). Social disclosure rating system for assessing firms' CSR reports. *Corporate Communication: An International Journal*, 14 (1), 34-48.

⁶¹ <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>

⁶² Sherman, R. W. (2009). The Global Reporting Initiative: What value is added? *International Business & Economics Research Journal*, 8 (5), 9-22.

⁶³ http://www.reportingcsr.org/force_document.php?fichier=document_136.pdf&fichier_old=Apparel

de informes corporativos. Las pautas de informes de sostenibilidad GRI desarrolladas por múltiples partes interesadas brindan a las organizaciones informantes y a las partes interesadas, un marco comparable universalmente aplicable en el que pueden comprender la información divulgada.

El concepto de materialidad, originado en el contexto de la información financiera, se ha aplicado y ha contribuido a la información de sostenibilidad, al identificar, seleccionar y priorizar problemas de sostenibilidad con impactos significativos⁶⁴.

El GRI ubica la materialidad como un principio crucial para decidir qué temas e indicadores incluir, omitir y enfatizar en los informes de sostenibilidad. La última versión de G4 pone tanto énfasis en los principios subyacentes de inclusión, materialidad y completitud como lo hace en la lista de problemas de divulgación estándar. "La información en un informe debe cubrir temas e indicadores que reflejen los importantes impactos económicos, ambientales y sociales de la organización, o que influyan de manera sustancial en las evaluaciones y decisiones de las partes interesadas".

Como la materialidad es un término clave utilizado en los informes de sostenibilidad corporativos actuales, se espera que las empresas elijan los problemas más importantes para sus desafíos de sostenibilidad y actúen y divulguen en consecuencia.

Ejemplo de un caso real. Índice de transparencia de Moda.

Alcance	#Referencia sostenibilidad #Clasificación #Marcas #Sector terciario
Valor añadido	Índice de transparencia de la moda: el Índice de transparencia de la moda utiliza una metodología de posicionamiento para clasificar la divulgación pública de las marcas empleando cinco áreas clave, que incluyen: políticas y compromisos, gobernanza, trazabilidad de la cadena de suministro, evaluación y remediación de proveedores, y nuevos 'temas destacados' que cubren la igualdad de género, trabajo decente, acción climática y consumo y producción responsables Fuente de información: página web Fashion revolution. Noviembre 2019
Más información	https://issuu.com/fashionrevolution/docs/fashion_transparency_index_2019?e=25766662/69342298

Ejemplo de un caso real: RobecoSAM – Índice de sostenibilidad Dow Jones

⁶⁴ Zhou, Y 2012 , 'Materiality approach in sustainability reporting: applications, dilemmas, and challenges', in JA Seijas & MPV Tato (eds), *Proceedings 1st World Sustainability Forum*, Basel, Switzerland, 1-30 November 2011, MDPI, Basel, Switzerland.

Alcance	#Referencia sostenible #Clasificaciones #Marcas #Inversores
Valor añadido	<p>RobecoSAM. El índice utiliza una metodología de calificación para comparar la divulgación pública de las marcas empleando tres dimensiones: social, económica y ambiental. Incluye: el escrutinio de las partes interesadas, la salud y la seguridad, las violaciones de los derechos humanos y de las leyes laborales, y el inmenso impacto ambiental negativo en la cadena de suministro, las compañías están bajo presión para aumentar la transparencia en todos los niveles de sus operaciones. Los líderes de sostenibilidad en la industria integran las consideraciones medioambientales en todo el proceso del ciclo de vida, desde el diseño del producto, y el suministro de materias primas en primera línea hasta el reciclaje de productos usados en la parte final.</p> <p>Fuente de información: página web Robecosam</p>
Más información	https://yearbook.robecosam.com/fileadmin/Files/Industries/Textiles Apparel Luxury Goods.pdf

3.4.4 Lecturas recomendadas

- Hohnen, P. (2007) Corporate Social Responsibility – An implementation Guide for Business. International Institute for Sustainable Development.
https://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf
- The GRI Sustainability Reporting Cycle: A handbook for small and not-so small organizations -
<https://www.globalreporting.org/services/preparation/Publications/Pages/e-shop.aspx>
- Galbreath, J. (2010). Drivers of Corporate Social Responsibility: the Role of Formal Strategic Planning and Firm Culture. British Journal of Management, 21(2), pp 511–525 - <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-8551.2009.00633.x>
- Graafland, J.J. and Mazereeuw-Van der Duijn Schouten, C. (2012). Motives for corporate social responsibility. De Economist, 160(4), 377-396.
- Kalyar, M. N., Rafi, N. & Kalyar, A. N. (2013). Factors affecting corporate social responsibility: An empirical study. Systems Research and Behavioral Science, 30(4), pp 495–505.
- Melo, T. (2012). Determinants of corporate social performance: the influence of organizational culture, management tenure and financial performance. Social Responsibility Journal, 8(1), pp 33–47.

- Belz, F.-M. & Peattie, K. (2012). Sustainability Marketing: A Global Perspective. 2 edition. Wiley, Chichester.
- Lamberti, L. & Lettieri, E. (2009). CSR Practices and Corporate Strategy: Evidence from a Longitudinal Case Study. *Journal of Business Ethics*, 87(2), pp 153–168 - https://www.researchgate.net/publication/226961149_CSR_Practices_and_Corporate_Strategy_Evidence_from_a_Longitudinal_Case_Study
- Malik, M. (2014). Value-Enhancing Capabilities of CSR: A Brief Review of Contemporary Literature. *Journal of Business Ethics*, 127(2), pp 419–438 - <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2051-9>
- SomSekhar Bhattacharyya Arunditya Sahay Ashok Pratap Arora Abha Chaturvedi, (2008), "A toolkit for designing firm-level strategic corporate social responsibility (CSR) initiatives", *Social Responsibility Journal*, Vol. 4 Iss 3 pp. 265 – 282.
- Spiller, R. (2000). Ethical business and investment: A model for business and society. *Journal Of Business Ethics*, 27(1-2), pp 149–160 - <https://link.springer.com/content/pdf/10.1023%2FA%3A1006445915026.pdf>
- Sprinkle, G. B. & Maines, L. A. (2010). The benefits and costs of corporate social responsibility. *Business Horizons*, 53(5), pp 445–453 - https://www.academia.edu/8459306/The_Benefits_and_Costs_of_Corporate_Social_Responsibility_PDF
- Jacquie L'Etang, Jairo Lugo-Ocando and ZetiAzreen Ahmad(2011) Corporate Social Responsibility, Power and Strategic Communication in The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility edited by Øyvind Ihlen, Jennifer L. Bartlett, and Steve May.
- Fisher, J. (2004) Social Responsibility and Ethics: Clarifying the Concepts, *Journal of Business Ethics* 52: 391–400.
- Corporate social responsibility (CSR) in different countries - <https://www.transparenthands.org/corporate-social-responsibility-csr-in-different-countries/>
- 10 Examples of Exemplary CSR Initiatives - <https://www.prezly.com/academy/relationships/corporate-social-responsibility/10-examples-of-exemplary-csr-initiatives>

3.4.5 Test (Quiz)

Test de autoevaluación

-
1. La estrategia de RSE de una empresa tiene como objetivo identificar lo siguiente: (selecciona todas las que creas pertinentes)
 - a. Las terceras partes interesadas y sus perspectivas e intereses

-
- b. Las actividades de RSE realizadas por la competencia
- c. Las áreas prioritarias específicas
2. Cuando se crean los códigos de conducta, las empresas eligen: (selecciona las opciones más pertinentes)
- a. Desarrollar su código de conducta
- b. Prestar el código de conducta a otra compañía
- c. Firmar un código sectorial ya existente
3. Entre los principales objetivos de los procesos de evaluación de RSE se encuentran: (selecciona todas las que creas pertinentes)
- a. Desarrollar soluciones relevantes a los problemas asociados con la integración organizacional de las prácticas de RSE
- b. Penalizar a las personas responsables por los errores que se hayan cometido
- c. Revisar los objetivos actuales y desarrollar unos nuevos si fuera necesario
- d. Superar a los competidores
4. ¿Quién es el responsable de los estándares de “Comercio ético”? (selecciona la opción más adecuada)
- a. La Organización de Comercio Mundial
- b. El Banco Mundial
- c. La Comisión Europea
- d. La Organización Internacional del Trabajo (OTI)
5. El marco de proceso de la implementación de la RSE se divide en las siguientes partes: (selecciona la opción más adecuada)
- a. Planificar, Hacer, Verificar y Mejorar
- b. Hacer, Planificar, Verificar, Cambiar
- c. Planificar, Evaluar, Implementar, Cambiar
- d. Planificar, Hacer, Verificar, Cambiar

Unidad 3.5 La legislación de salud y seguridad laboral en el sector textil

3.5.1 Introducción

Los recursos humanos son fundamentales para el éxito de una empresa y las organizaciones están constantemente haciendo esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y motivar a los empleados.

En términos de prevención, y relacionado con la legislación de Salud y Seguridad Laboral (SSL), la RSE puede concebirse como un compromiso voluntario que está por encima de la legislación nacional y europea destinada a garantizar que los empleados se beneficien de estándares más altos de salud y seguridad laboral y mejores condiciones de trabajo.

3.5.2 Breve descripción

Conocimiento	Habilidades	Competencias
<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación podrán:</i>	<i>Al final de esta unidad los asistentes a la formación adquirirán la responsabilidad y dispondrán de la autonomía para:</i>
<ul style="list-style-type: none"> • podrán explicar la legislación de Salud y Seguridad europea y nacional; • podrán argumentar sobre los equipos de seguridad en la industria textil. 	<ul style="list-style-type: none"> • seleccionar los métodos más apropiados para concienciar al equipo de trabajo sobre la importancia de la SSL para reducir riesgos; • adaptarse a las emergencias (situaciones difíciles). 	<ul style="list-style-type: none"> • usar la legislación de SSL europea y nacional en la organización; • aplicar las medidas adecuadas en las emergencias (situaciones difíciles).

3.5.3 Contenido de la unidad

Tema 3.5.3.1 Legislación de Salud y Seguridad europea y nacional

La salud y seguridad en el trabajo es una disciplina amplia que se ocupa de:

- la promoción y el mantenimiento al más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores;
- la prevención de las jubilaciones por problemas de salud causados por las condiciones de trabajo;
- la protección de los trabajadores contra los riesgos adversos para la salud,
- la adaptación del entorno laboral a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores⁶⁵.

Al mismo tiempo, la RSE puede proporcionar el marco para conectar la salud, seguridad y bienestar en el trabajo con otros aspectos relevantes como⁶⁶:

- los recursos humanos;
- equilibrio entre trabajo y vida familiar;
- otros derechos fundamentales;

⁶⁵ Reese, C.D., Occupational Health and Safety Management. Lewis Publishers, New York, (2003).

⁶⁶ Boix, P., Gil, J.M., Rodrigo, F., Prioridades estratégicas en salud laboral desde el punto de vista de los profesionales. Observatorio de Salud Laboral, (2006).

- cuestiones ambientales;
- Seguridad y salud pública (incluida la seguridad del producto);
- rentabilidad y productividad.

El artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea otorga a la UE la autoridad para adoptar directivas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. La Directiva del marco, con su amplio ámbito de aplicación, y otras directivas centradas en aspectos específicos de la seguridad, y la salud en el trabajo son los fundamentos de la legislación europea en materia de seguridad y salud.

La directiva se convirtió en ley en todos los Estados miembros para establecer las normas mínimas.

Estas directivas adoptan el mismo enfoque para la prevención; evaluación de riesgos seguida de medidas de prevención basadas en los siguientes principios comunes de prevención:

- evitar riesgos;
- evaluar los riesgos que no se pueden evitar;
- eliminar los riesgos desde el principio;
- adaptar el trabajo al individuo;
- cambiar al progreso técnico reemplazando lo peligroso por lo no peligroso o menos peligroso;
- desarrollar una política de prevención general coherente;
- dar prioridad a las medidas de protección colectiva sobre las medidas de protección individuales;
- dando instrucciones apropiadas a los trabajadores.

Directiva 2009/104/EC – uso del equipo de trabajo⁶⁷

Esta directiva cubre los requisitos mínimos de seguridad y salud para el uso del equipo de trabajo por parte de los trabajadores en el trabajo, enumerando las obligaciones de los empleadores de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del equipo de trabajo, puestos a disposición de los trabajadores, y facilitarles información adecuada y comprensible (por ejemplo, instrucciones escritas) en el equipo de trabajo detallando: las condiciones de uso, situaciones anormales previsibles, cualquier conclusión adicional extraída de experiencias anteriores. Los trabajadores deben ser conscientes de los peligros relevantes para ellos. El empleador se asegurará de que los trabajadores reciban la capacitación adecuada, incluidos los riesgos y la capacitación específica sobre maquinaria de riesgo específico. Los anexos de la Directiva incluyen:

- Anexo I - Requisitos mínimos

⁶⁷ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/3>
Modulo 3: Responsabilidad social empresarial

- Anexo II - Disposiciones relativas al uso del equipo de trabajo.
- Anexo III - Directiva derogada con sus sucesivas modificaciones y lista de plazos para la transposición a la legislación nacional
- Anexo IV - Tabla de correlación

Otros documentos de la Comisión Europea sobre este tema:

- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación práctica de las disposiciones de las Directivas de salud y seguridad en el trabajo 89/391 (marco), 89/654 (lugares de trabajo), 89/655 (equipo de trabajo), 89/656 (equipo de protección personal), 90/269 (manipulación manual de cargas) y 90/270 (equipo de pantalla de visualización).
- Evaluación de la implementación práctica de las directivas de seguridad y salud laboral (SSL) de la UE en los Estados miembros de la UE - Directiva sobre los requisitos mínimos de seguridad y salud para el uso de equipos de trabajo por parte de los trabajadores en el trabajo (2017).

Directiva 92/58/CEE – señalización de seguridad y/o de salud⁶⁸

Esta Directiva establece los requisitos mínimos para la provisión de la señalización de seguridad y / o salud en el trabajo, indicando que los empleadores deben proporcionar o garantizar que existan señales de seguridad y / o salud, donde no se puedan evitar o reducir los riesgos, y que los trabajadores y sus representantes deben ser informados de todas las medidas tomadas, con respecto a la señalización relacionada con la salud y la seguridad, en el lugar de trabajo y recibir instrucciones adecuadas sobre estas señalizaciones.

Los anexos que detallan las especificaciones técnicas de la señalización relacionada con la salud y la seguridad, se adaptan a la luz de las directivas posteriores relacionadas, y el progreso técnico en el campo de la señalización relacionada con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Los Estados miembros pueden especificar, dentro de ciertos límites, medidas alternativas para reemplazar los signos y señales que ofrezcan el mismo nivel de protección.

Los anexos de esta Directiva proporcionan información detallada sobre los requisitos mínimos para todos los signos de seguridad y salud:

- Anexo I: Disposiciones mínimas de carácter general relativas a la señalización de seguridad y de salud en el lugar de trabajo
- Anexo II: Disposiciones mínimas de carácter general relativas a las señales en forma de panel
- Anexo III: Disposiciones mínimas para la señalización en tuberías y recipientes Anexo

⁶⁸ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/9>

- IV: Disposiciones mínimas relativas a la identificación y localización de los equipos de lucha contra incendios
- Anexo V: Disposiciones mínimas relativas a la señalización de obstáculos y lugares peligrosos y al marcado de vías de circulación
- Anexo VI: Disposiciones mínimas relativas a las señales luminosas
- Anexo VII: Disposiciones mínimas relativas a las señales acústicas
- Anexo VIII: Disposiciones mínimas relativas a la comunicación verbal
- Anexo IV: Disposiciones mínimas relativas a las señales gestuales

Directiva 89/656/CEE – uso de equipo de protección personal⁶⁹

La presente Directiva establece requisitos mínimos para los equipos de protección personal (EPP) utilizados por los trabajadores en el trabajo, y las obligaciones de los empleadores con respecto al hecho de que los equipos de protección personal, deben cumplir con las disposiciones comunitarias pertinentes sobre diseño y fabricación, con relación a la seguridad y la salud. Según la directiva, todos los equipos de protección personal deben:

- ser apropiados para los riesgos involucrados, sin que esto conlleve a un riesgo mayor;
- corresponden a las condiciones existentes en el lugar de trabajo;
- tienen en cuenta los requisitos ergonómicos y el estado de salud del trabajador;
- se ajustan al usuario correctamente siempre que sean necesario ajustarlos.

El empleador debe proporcionar el equipo apropiado de forma gratuita, y debe asegurarse de que esté en buen estado de funcionamiento, y en condiciones higiénicas.

Cuando la presencia de más de un riesgo hace necesario que un trabajador use simultáneamente más de un elemento de equipo de protección personal, dicho equipo debe ser compatible. El equipo de protección personal está, en principio, destinado para uso personal. Si las circunstancias requieren que el equipo de protección personal sea usado por más de una persona, se tomarán las medidas apropiadas para garantizar que dicho uso no cree ningún problema de salud o higiene para los diferentes usuarios. Antes de elegir el equipo de protección personal, el empleador debe evaluar si el equipo de protección personal que pretende utilizar cumple los requisitos de esta Directiva.

Los Estados miembros velarán por que se establezcan normas generales para el uso de equipos de protección personal, y / o para cubrir casos y situaciones en las que el empleador debe proporcionar dichos equipos. Debe haberse realizado una consulta previa con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

⁶⁹ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/4>

El empleador deberá organizar la capacitación y demostrar el uso de PPE. Los trabajadores deberán ser informados de todas las medidas que se tomen. Se realizarán consultas y participaciones sobre los asuntos tratados en la presente Directiva.

Además, las disposiciones de la Directiva 89/391 / CEE, "la Directiva marco", son plenamente aplicables sin perjuicio de las disposiciones más restrictivas y / o específicas contenidas dicha Directiva. Los anexos de la Directiva incluyen:

- Anexo I: Tabla de encuestas de riesgo de muestras para el uso de equipos de protección personal
- Anexo II: Lista de guía no exhaustiva de artículos de equipo de protección personal
- Anexo III: Lista de guía no exhaustiva de actividades y sectores de actividad que pueden requerir la provisión de equipo de protección personal

Directiva 89/654/EEC – requisitos en el lugar de trabajo⁷⁰

La Directiva establece requisitos mínimos de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Las obligaciones generales para el empleador se refieren a:

- carriles de tráfico hacia las salidas de emergencia, las cueles deben mantenerse despejadas en todo momento;
- el mantenimiento técnico del lugar de trabajo y de los equipos y dispositivos se llevan a cabo tan rápidamente como sea posible;
- el lugar de trabajo y los equipos y dispositivos se limpian regularmente a un nivel adecuado de higiene;
- los equipos y dispositivos de seguridad destinados a prevenir o eliminar peligros son mantenidos y comprobados regularmente.

Además, las disposiciones de la **Directiva 89/391 / CEE** - "la Directiva marco" - son plenamente aplicables sin perjuicio de las disposiciones más restrictivas y / o específicas contenidas en dicha directiva. Los anexos de la Directiva incluyen:

- Anexo I (para los lugares de trabajo utilizados por primera vez)
- Anexo II (para lugares de trabajo ya en uso)

Tema 3.5.3.2 Equipo de seguridad en la industria textil

La industria textil es una industria donde la producción laboral es muy intensiva, y de todas las industrias es la más compleja tecnológicamente. Asimismo, es un lugar de trabajo donde los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos de seguridad, como por ejemplo, el polvo de algodón, ruido excesivo, accidentes y enfermedades.

La actividad más intensiva laboralmente en el sector textil es la fabricación de ropa. La fabricación de textiles y prendas de vestir son los únicos subsectores de la UE-27 que

⁷⁰ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/2>

emplean a más mujeres que hombres. En 2007, una fuerza laboral femenina representaba el 69,4% de la fuerza laboral de textiles, ropa y manufactura de cuero, y lo que supone más del doble del promedio industrial (30,1%) (Eurostat, 2009).

El uso de equipo de protección personal (PPE) es una de las medidas más importantes para proteger a los trabajadores de la exposición a riesgos laborales. El uso de EPP por parte de los trabajadores se ve afectado por factores sociodemográficos, de comportamiento y del entorno laboral.

En las empresas textiles, utilizan diferentes dispositivos de protección para diferentes secciones de producción. Por ejemplo, necesitan usar un respirador, guantes, gafas protectoras, botas, tapones para los oídos y una máscara en una sección giratoria, además se usan reflectores y cascos en la sección de ingeniería.

Peligros y riesgos en el sector textil

El sector textil contiene muchos peligros y riesgos para los trabajadores, que van desde la exposición al ruido y sustancias peligrosas hasta el manejo manual y el trabajo con maquinaria peligrosa. Cada etapa de procesamiento, desde la producción de materiales hasta la fabricación, el acabado, el tinte y el embalaje, plantea riesgos para los trabajadores, y algunos de estos son particularmente peligrosos para la salud de las mujeres.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Textil⁷¹, entre los peligros y riesgos del sector textil podemos enumerar:

- **Trastornos musculoesqueléticos (TME).** Estos son los problemas de salud relacionados con el trabajo más comunes en Europa. Casi uno de cada cuatro trabajadores se queja de dolor de espalda, y uno de cada cinco de dolores musculares. Mover manualmente, levantar, sujetar, descargar, empujar, arrastrar, transportar o mover cargas, es la principal causa de lesiones en el sector textil. El manejo manual puede causar trastornos acumulativos por el deterioro gradual del sistema musculoesquelético, como dolor en la parte inferior de la espalda o traumatismos agudos, como cortes o fracturas debido a accidentes.
- **Exposición a agentes químicos.** Se utilizan muchos grupos diferentes de sustancias químicas en el sector textil, incluidos colorantes, solventes, abrillantadores ópticos, agentes resistentes a las arrugas, retardantes de llama, metales pesados, pesticidas y agentes antimicrobianos. Se utilizan en el teñido, la impresión, el acabado, el blanqueado, el lavado, la limpieza en seco, en el corte de tejidos e hilado.
- **Exposición a polvos y fibras.** La exposición de los trabajadores a polvos de materiales tales como la seda, el algodón, la lana, el lino, el cáñamo, el sisal y el yute puede ocurrir durante el tejido, hilado, corte, desmotado y embalaje. La exposición a fibras e hilos puede causar cáncer de vejiga o nasal.

⁷¹ OSHA. Occupational Safety and Health in the Textiles Sector.
http://www.osha.mdds.gov.si/resources/files/pdf/E-fact_30_-_Occupational_safety_and_health_in_the_textiles_sector.pdf
Modulo 3: Responsabilidad social empresarial

- **Exposición a agentes biológicos.** En algunas actividades, como el cardado y el empleo de máquinas de limpieza de fibras, los trabajadores pueden estar expuestos a agentes biológicos como el ántrax, el clostridium tetani (el agente causante del tétanos) y la coxiella burnetti (que causa la fiebre Q). La exposición a agentes biológicos puede provocar alergias y trastornos respiratorios.
- **Exposición a agentes físicos.** Los trabajadores pueden estar expuestos al ruido y las vibraciones, por ejemplo, durante el tejido, el hilado, la costura, la torsión y el corte. La exposición al ruido fuerte puede provocar daños auditivos permanentes, como la pérdida auditiva inducida por el ruido y el tinnitus. La exposición a la vibración, y en especial juntamente con los factores de riesgo de TME, pueden provocar daños a largo plazo. Los campos electromagnéticos también pueden encontrarse en algunos lugares de trabajo en el sector textil.
- **Accidentes** en el sector textil. El sector textil tiene muchos peligros que pueden causar lesiones a los trabajadores, desde el transporte en el lugar de trabajo (carretilla elevadora), equipos de trabajo grandes y plantas peligrosas, hasta el riesgo de resbalones en un entorno de trabajo húmedo. Los trabajadores que son golpeados por objetos, como piezas de maquinaria en movimiento y vehículos, son una causa importante de lesiones en el sector. También existe el riesgo de incendios y explosiones, por ejemplo, de plantas de calefacción utilizadas para la generación de vapor.
- **Problemas psicosociales** en el sector textil. El estrés relacionado con el trabajo ha sido definido cuando las demandas del entorno laboral exceden la capacidad de los trabajadores para hacer frente a ellas o controlarlas. El estrés relacionado con el trabajo puede ser un problema en algunas áreas del sector textil, estando asociado, por ejemplo, con el trabajo repetitivo y de ritmo rápido, y donde el trabajador no tiene influencia sobre cómo se realiza el trabajo.

Ejemplo de un caso real: ECHA, pictogramas y propiedades peligrosas

Alcance	#Pictogramas #ECHA
Valor añadido	<p>La información estandarizada sobre las propiedades peligrosas es realmente importante para los consumidores y los trabajadores. Estos pictogramas, aceptados en todo el mundo, hacen posible una información clara para el manejo y los riesgos químicos con el fin de obtener información fácil sobre cómo usar y manejar diferentes sustancias y cuáles son los riesgos a que los trabajadores están expuestos.</p> 

	<p>Fuente de información e imagen: página web ECHA Europa</p>
<p>Más información</p>	<p>https://echa.europa.eu/regulations/clp/clp-pictograms</p>

3.5.4 Lecturas recomendadas

- European Agency for Safety and Health at Work - <http://osha.europa.eu>
- Occupational safety and health in the textiles sector - http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/E-fact_30_-_Occupational_safety_and_health_in_the_textiles_sector.pdf
- Directive 2009/104/EC – use of work equipment <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/3>
- Directive 92/58/EEC - safety and/or health signs - <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/9>
- Directive 89/656/EEC - use of personal protective equipment - <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/4>
- Directive 89/654/EEC - workplace requirements - <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/2>
- Regulation (EU) 2016/425 on personal protective equipment - <https://osha.europa.eu/en/legislation/directive/regulation-eu-2016425-personal-protective-equipment>
- Occupational safety and health in the textiles sector - http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/pdf/E-fact_30_-_Occupational_safety_and_health_in_the_textiles_sector.pdf

- Getting started with health and safety in the textiles industry -
<http://www.hse.gov.uk/textiles/getting-started.htm>
- European Agency for Safety and Health at Work - <http://osha.europa.eu>
- Occupational safety and health in the textiles sector -
http://www.osha.mdsz.gov.si/resources/files/pdf/E-fact_30_-_Occupational_safety_and_health_in_the_textiles_sector.pdf
- C155 - Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- R164 - Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO
- C187 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO
- R197 - Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 (No. 197) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312534:NO
- C161 - Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO
- R171 - Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171) -
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312509:NO
- Textile standards database - <https://www.textilestandards.com/>
- Safety and health issues in the textile industry -
<https://www.fibre2fashion.com/industry-article/2554/safety-and-health-issues-in-the-textile-industry>
- The Textile Industry: History and Health and Safety -
<http://iloencyclopaedia.org/part-xiv-42166/textile-goods-industry/144-89-textile-goods-industry/the-textile-industry-history-and-health-and-safety>

3.5.5 Test (Quiz)

Test de autoevaluación

1. Las fases de proceso principales que suponen riesgos para los trabajadores en la industria textil son: (selecciona la opción más adecuada)
 - a. La producción de materiales, fabricación, acabados, tintes y embalaje
 - b. Tintes, acabados, embalaje y venta.
 - c. Fabricar tintes, acabados y transporte
2. Los fundamentos de la seguridad europea y la legislación de salud están basadas en: (selecciona la opción más adecuada)
 - a. El Artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
 - b. El cuerpo de la legislación nacional sobre seguridad y salud de los Estados miembros de UE
 - c. El Artículo 143 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
3. Los principios comunes de prevención son los siguientes: (selecciona todas las que creas pertinentes)
 - a. evitar riesgos
 - b. adaptar el trabajo del individuo
 - c. adaptar el individuo al trabajo
 - d. proporcionar medidas protectoras individuales prioridad por encima de las medidas colectivas
4. Los trabajadores que usan EPP están afectados entre otras cosas de: (selecciona todas las que creas pertinentes)
 - a. factores sociodemográficos
 - b. factores individuales
 - c. factores de comportamiento
 - d. factores naturales