



ESTUDIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL PAÍS VALENCIANO

Una aproximación desde la visión sindical



CS CCOO PV

Octubre 2021

**ESTUDIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS POLÍTICAS DE
RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN EL PAÍS VALENCIANO**

Una Aproximación desde la visión sindical

Proyecto financiado con cargo a la línea S5055000. (DOGV 02.03.2021)

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	4
Introducción	9
Objetivos	12
Fundamentos del estudio	13
Resultados obtenidos	15
Datos Generales	15
Sobre Responsabilidad Social Empresarial	18
Sobre accidentes y medidas preventivas	22
Sobre Energía y Medio Ambiente	26
Sobre Comercio justo	27
Sobre Igualdad	29
Sobre Diversidad Funcional	31
Sobre Código Ético	32
Conclusiones	33
Propuestas de líneas de actuación y medidas desde la visión sindical	35
Anexos	37



RESUMEN EJECUTIVO

Las políticas de RSE pretenden superar las barreras de la antigua concepción empresarial de beneficios económicos sin la consideración del efecto social y ambiental asociado. Para ello, requiere un cambio organizacional que trasciende de modas con acciones filantrópicas, o mejorar la reputación empresarial con el único beneficio para la inversión. Crear valor combinando sostenibilidad económica con el desarrollo social y elementos de protección al territorio y frente al cambio climático.

Desde el punto de vista social, la interacción, rendición de cuentas y participación de las personas trabajadoras constituye un eje básico para la consecución de los fines originarios. La percepción de las personas trabajadoras sobre el desarrollo y ejecución de las políticas de RSE formaría parte de cualquier diagnóstico a partir del cual las empresas articularían esas políticas.

El trabajo desarrollado entre los meses de abril y junio han consistido en recopilar la información de la percepción de las personas trabajadoras y de la representación legal de las mismas acerca de las medidas que las empresas afirman adoptar tanto en el cumplimiento de sus obligaciones legales como de las medidas adicionales puestas en marcha en materia de prevención de riesgos laborales, en el tratamiento de las medidas correctoras para erradicar las brechas de género, en las políticas de inserción de personas con diversidad funcional. Pero también en la percepción sobre las políticas en materia de consumo de recursos, tratamiento de residuos, en materia energética o sus acciones encaminadas a combatir el cambio climático.

Información Destacada:

Sobre los instrumentos asociados a la Responsabilidad Social Empresarial.

- El 36% de las personas encuestadas conoce la elaboración e implantación de planes o medidas en materia de RSE.

- El 62% afirma desconocer el contenido de los informes de sostenibilidad presentados por las empresas.
- El 54% de las personas encuestadas afirma que su empresa es contaminante, en el sentido de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).
- El 58% de las personas encuestadas reconoce que su empresa ha adoptado medidas para la mejora de la eficiencia energética y la protección del medio ambiente en los últimos 3 años.
- El 50% conoce la implantación de códigos éticos en la empresa.

Sobre aspectos laborales.

De las personas que han afirmado conocer las medidas en materia de RSE y los informes de sostenibilidad, el 54% señalan que se recoge la información sobre la implantación de planes de igualdad. Este porcentaje es mayor en empresas de más de 50 personas trabajadoras, en cumplimiento a las obligaciones legales, llegando al 58%.

Sobre prevención de riesgos laborales

El 54% de las personas participantes afirma que en su empresa se han producido accidentes graves o mortales en los últimos tres años. Cabe destacar que en este apartado se interprete incluir toda la cadena de valor y subcontratación existentes en un mismo centro de trabajo. El 15% afirma que no se han adoptado medidas preventivas para eliminar o minimizar el riesgo, frente a un 53% que se han implantado correcciones en instalaciones o procesos productivos.

El desconocimiento de las personas trabajadoras en las políticas de RSE de las empresas.

Destacar la falta de información de un actor fundamental dentro de los grupos de interés. Las acciones encaminadas a mejorar los impactos aún carecen de voluntad empresarial de cara a la rendición de cuentas, en el que cuenten y participen las y los trabajadores. A pesar de las décadas que se han implantado y consolidado los debates teóricos y conceptuales sobre la responsabilidad social, queda mucho por avanzar en las direcciones organizacionales respecto a aspectos clave como los impactos en el medio ambiente y territorio. Ante los procesos de transición energética y de implantación de medidas frente al cambio climático, la participación de este agente y su representación resulta indispensable.

Aún predomina el discurso de la voluntariedad en las políticas para difuminar las acciones respecto a los objetivos de alcanzar la igualdad de género, reducción de la siniestralidad laboral o la integración de personas con mayor dificultad por su origen, raza o diversidad funcional. La formación es inherente a la consecución de estas metas, por lo que el diseño de unos itinerarios formativos para empleadores y empleados reporta enormes beneficios para la sostenibilidad de la empresa en la medición de sus impactos, especialmente en la contribución a mejorar los estándares de trabajo decente y políticas medioambientales frente al cambio climático.

Las brechas en las políticas de RSE por tamaño de las empresas

El grado de implicación en políticas de RSE por el tamaño de empresas es muy dispar. De las personas encuestadas, el 74% prestan sus servicios en empresas de más de 50 trabajadores. Únicamente el 23% lo hace en empresas de menos de 10. Esto contrasta con el predominio de microempresas existentes en el País Valencià ya que según datos estadísticos del directorio central de empresas, 164.483 empresas permanecían activas en 2020 con hasta 50 personas en plantilla, el 44,38% del total; mientras que 166.749 contaban con hasta 250 personas.

Este hecho repercute en la dificultad de las pymes y micropymes en establecer acciones decididas tendentes a la sostenibilidad en la triple dimensión y la participación de las personas trabajadoras en las mismas.

Se requiere un impulso decidido por parte de todos los agentes intervinientes en el mundo del trabajo en desarrollar planes específicos de RSE en este segmento empresarial, porque, aún contando con iniciativas interesantes en la materia, el grado de desarrollo aún es escaso.

Las personas jóvenes, palanca de cambio

De los resultados obtenidos, hay que destacar la poca participación de personas con menos de 30 años, ya que poco más del 2% de las personas que respondieron a las preguntas se encuentra en esa franja de edad. Este fenómeno tiene un carácter multicausal, en el que influyen factores como la inestabilidad laboral en las empresas de este segmento de la población, con la dificultad añadida del tamaño de la empresa y de la prevalencia en las respuestas de personas que trabajan en el sector público o en la industria manufacturera.

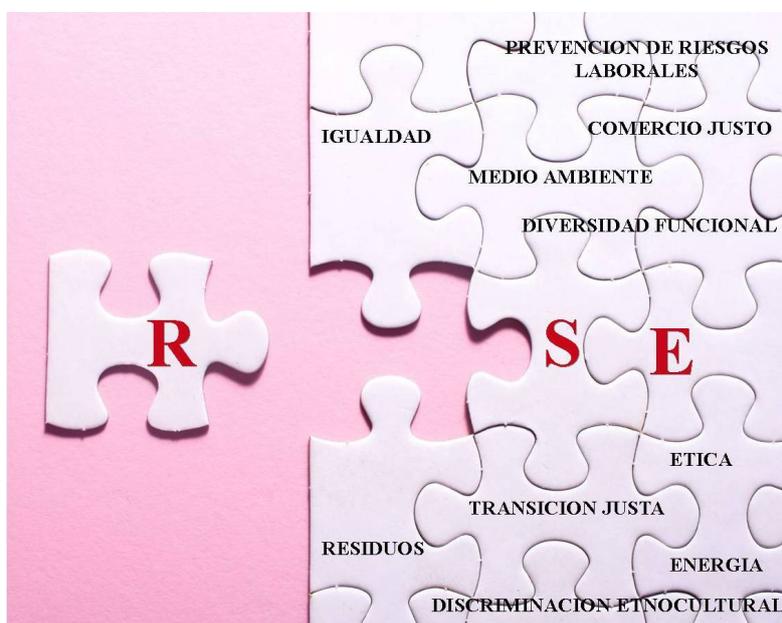
En todo caso, el dinamismo del mundo del trabajo conlleva que la foto fija que aquí se plantea requiera evaluar posteriormente las tendencias en los sectores productivos y la evolución de la percepción que las políticas de RSE tengan en las personas jóvenes, sus inquietudes y necesidades.

Según un estudio para EAE Business School en 2015 de Cone Communications Millennial CSR Study, el 91% menores de 30 años cambiaría de marca a una relacionada con una causa social, o que el 66% participa en acciones de RS a través de redes sociales. También reconocen que preferirían trabajar para empresas socialmente responsables en igualdad de condiciones y acceso que en empresas que no lo fueran.

La contratación pública como motor del cambio

La entrada en vigor de la Ley autonómica de fomento de la responsabilidad social supuso una alteración en la consideración de la Administración Pública como promotora de políticas de RSE.

En la contratación pública, siempre que forme parte del objeto del contrato en alineación con la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, se han de incorporar mecanismos suficientes para el cumplimiento de las cláusulas de responsabilidad social y de transparencia, incluyendo criterios y cláusulas que garanticen la protección medioambiental, el respeto a la información de personas consumidoras y las condiciones laborales basadas en el principio de coste-eficacia de las condiciones laborales, especialmente en lo referente a la estabilidad en el empleo de las adjudicaciones.



INTRODUCCIÓN:

Define la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE) como “la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley”¹.

La contribución de las empresas hacia la sociedad en su conjunto y los impactos² que generan en el territorio son considerados como un compromiso en la dirección de mejorar la calidad de vida de todas las personas y del entorno que les rodea. Este impacto cobra mayor importancia con los efectos impredecibles del cambio climático, cuya relevancia sitúa en una encrucijada a la sostenibilidad de la empresa en indicadores no medidos.

Por ello, la orientación de los sistemas de gestión empresarial basados en políticas de RSE han de contemplar la triple dimensión: social, sostenido en los principios de justicia social, económica, descansando sobre la productividad y competitividad para un desarrollo sostenible y medioambiental, con el respeto en la forma como interaccionan con el medio ambiente y el entorno. En este sentido, la evolución de las políticas de RSE ha tenido diferentes vaivenes empresariales que han provocado diferentes brechas:

- El tamaño de la empresa supone un gap en el desarrollo de políticas de RSE. Esta cuestión, no menor, supone en el País Valenciano un desequilibrio en la cadena de valor y el diferente impacto entre la empresa principal (de tamaño mayor) con el resto de Pymes y micro Pymes en su desarrollo.

¹ Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa. GB.295/MNE/2/1 295.a reunión

² (COM/2011/0681, final)

- El sector público y el sector privado presentan diferente grado de evolución en sus políticas de RSE. El interés general puede ser un importante punto de partida en estas iniciativas, pero el sector público como adjudicador, generador de esas políticas ha ido derivando sus responsabilidades en acciones de externalización de servicios. Por ello, la Ley Valenciana de Fomento de Responsabilidad Social plantea como objeto “el desarrollo de acciones y políticas socialmente responsables en las administraciones públicas, su sector público instrumental, en las empresas y, en general, en las organizaciones públicas o privadas, para que en el diseño, desarrollo y puesta en marcha de sus políticas, planes, programas, proyectos y operaciones se asuman criterios de sostenibilidad social, ambiental, económica, financiera y de transparencia en la contratación con condiciones generales”.

Otra cuestión nuclear es la interpretación de la voluntariedad. La consideración de las políticas de RSE como elemento en manos del criterio exclusivo de la empresa ha de partir del cumplimiento estricto de la legislación. Este elemento ya presenta algunas distorsiones. Las leyes, como expresión dinámica de la consideración social frente a sus demandas está sujeto a modificaciones, por tanto, no encaja la visión estática de las políticas de RSE, ni en las acciones que las contemplan. Esta consideración ha de ir acompañada de cómo medir el cumplimiento de la legislación. Para ello, la transparencia y rendición de cuentas al conjunto de grupos de interés (stakeholders) ha de ser constante en aplicación de políticas eficaces de RSE.

En este sentido, la RSE debe incorporar las preocupaciones, necesidades y expectativas de la sociedad en las que opera, como parte de su estrategia de negocio, asumiendo el compromiso de dar debida cuenta de sus actuaciones con la adecuada transparencia.

El papel de los trabajadores y trabajadoras a través de los canales de organización y representación existentes dentro y fuera de la empresa.

Está mayoritariamente aceptado que ser responsable socialmente incrementa la productividad, mejora las condiciones para las personas trabajadoras y optimiza la eficacia de estas políticas.

El estudio de campo que se presenta responde a una necesidad sindical, por tanto, de la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Recoger la opinión de las personas trabajadoras de forma multisectorial y multidimensional contribuye a un diagnóstico más riguroso de cara al establecimiento de políticas y acciones desde lo público y lo privado que tiendan a beneficiar empresas, ciudadanía en general y territorio.

A través de una serie de preguntas, el estudio analiza diferentes aspectos que, desde el mundo del trabajo, contribuyan a afinar en el diagnóstico de la situación de la RSE, desde el grado de conocimiento a su implantación con el fin de mejorar la vertiente social y medioambiental que atesoran.

Específicamente, desde el punto de vista de la salud y de la prevención de riesgos laborales, las políticas de RSE pueden beneficiar sustancialmente tanto las políticas activas de prevención, como la salud pública en general.

La COVID 19 ha situado la salud en la prioridad que nunca debería relajarse ni dejar de invertir. Uno de los vectores de transmisión de la enfermedad, pero también de respuesta y control del virus ha sido el puesto de trabajo, por lo que la importancia de las políticas de RSE eficaces en la empresa es un pilar fundamental de prevención frente a los retos a los que enfrentar en el futuro.

OBJETIVOS

a. **Objetivo General:**

El estudio de campo que se propone, pretende ofrecer la fotografía representativa del estado de las empresas en el País Valenciano y de la evaluación de las políticas preventivas de riesgos laborales en el conjunto de la RLT y de las personas trabajadoras.

b. **Objetivos específicos:**

- Segregación específica por tamaño de la empresa con la obligación de información no financiera en materia de PRL
- Conocer el diagnóstico en materia de SST en las empresas que tienen implantada una política de RSE
- Proporcionar conclusiones y propuestas de mejoras en las empresas para una cultura preventiva integrada en las políticas de RSE

FUNDAMENTOS DEL ESTUDIO

3.1 ¿Qué es la Responsabilidad social empresarial?

Desde la década de los 50 del siglo pasado que se empezó a utilizar este concepto, mucho ha virado hacia una forma de organización y gestión del negocio con rango de rama de estudio propio dentro de la administración y dirección de empresa. Incorporar elementos como el impacto de la actividad empresarial en la vida de las personas ajenas a la compañía, las consecuencias de las decisiones ejecutivas más allá de la cuenta de resultados empresarial y que tienen un efecto en las personas, en el territorio y en el resto de actividades productivas. Por ello, resulta pertinente acercarnos a la definición consensuada en la mesa de diálogo social de carácter tripartito, como el “conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible”³.

Ser socialmente responsables no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones legislativas sino también ir más allá de su cumplimiento con una firme tendencia a la inversión en el capital humano, el entorno y, especialmente, las relaciones con los interlocutores. El alcance de las mismas abarcan los procesos productivos que respeten el medio ambiente, las condiciones laborales y la viabilidad económica de la empresa.

3.2 sobre el proyecto:

Entrando en materia de este proyecto, el estudio de campo que se plantea tiene como potencial destinatario el conjunto de la población trabajadora del País Valenciano y el conjunto de empresas que operan en el mismo ámbito autonómico, es decir,

³ Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, reunión del 2 de marzo de 2005

1.463.726 personas trabajadoras encuadradas en el Régimen General de la Seguridad Social en el conjunto del País Valenciano a fecha 31 de agosto de 2021 según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social que prestan sus servicios para 166.847 empresas según DIRCE.

Es por ello, que el carácter del estudio que se propone revisar el impacto de las notas técnicas de prevención (NTP) 1043⁴ y 1044⁵ del INSHT. Partiendo de la recogida de datos en las empresas y personas trabajadoras sobre la visión que tienen de la integración de la prevención de riesgos laborales en la políticas de Responsabilidad Social, se pretende mostrar la percepción de las partes sobre el conocimiento, participación del principal grupo de interés, como es el capital humano que participa en el proceso productivo para mejorar la competitividad, el impacto en el territorio y las políticas laborales en materia preventiva. Además, el libro verde sobre la Responsabilidad Social Empresarial⁶ recoge que la prevención de riesgos laborales y la atención a las condiciones de trabajo tiene un carácter prioritario por la trascendencia en la propia actividad laboral y su repercusión ante los agentes internos y externos, que son determinantes del desarrollo empresarial. Por tanto, la trascendencia de los resultados que se pretenden obtener va dirigida al conocimiento de la relación recíproca entre la gestión empresarial y la eficacia del sistema preventivo. Con ello, proponer medidas tendentes a incrementar los estándares de calidad en la Responsabilidad Social Empresarial y en su caso, adoptar las políticas dirigidas a tal fin.

En definitiva, la repercusión social que se plantea es poner a disposición de las personas trabajadoras y de las empresas de una herramienta útil y de fácil acceso que redunde en la mejora de la triple dimensión social, económica y medioambiental.

⁴ NTP 1043: <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1043w-m.pdf/06b0dcbb-2c7f-431c-ab2a-37bab2fe22aa>

⁵ NTP 1044: <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1044w.pdf/3c3a2613-c1e4-44ae-b2fb-306b3924048e>

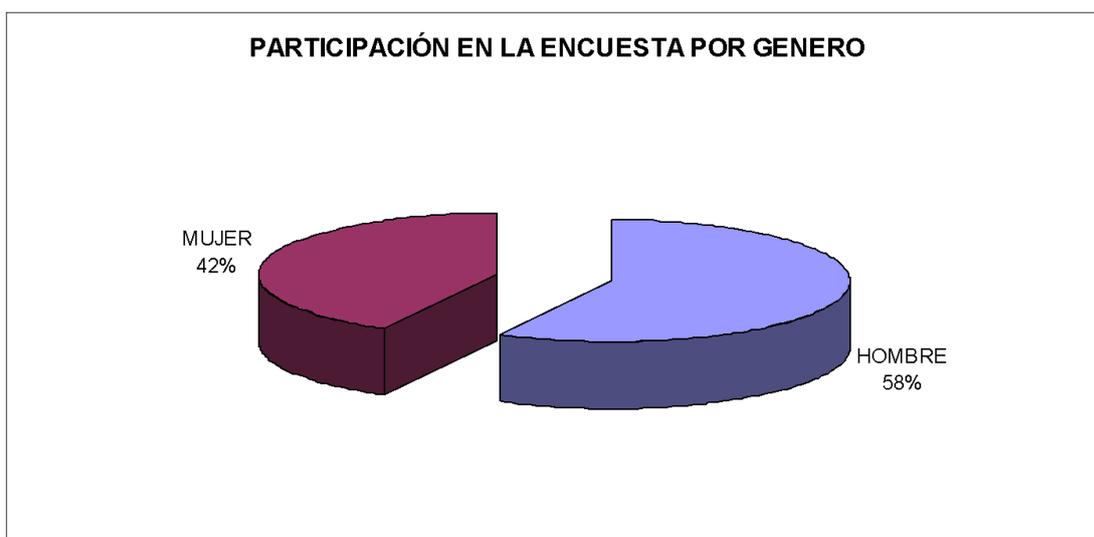
⁶ Libro verde:

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)

RESULTADOS OBTENIDOS

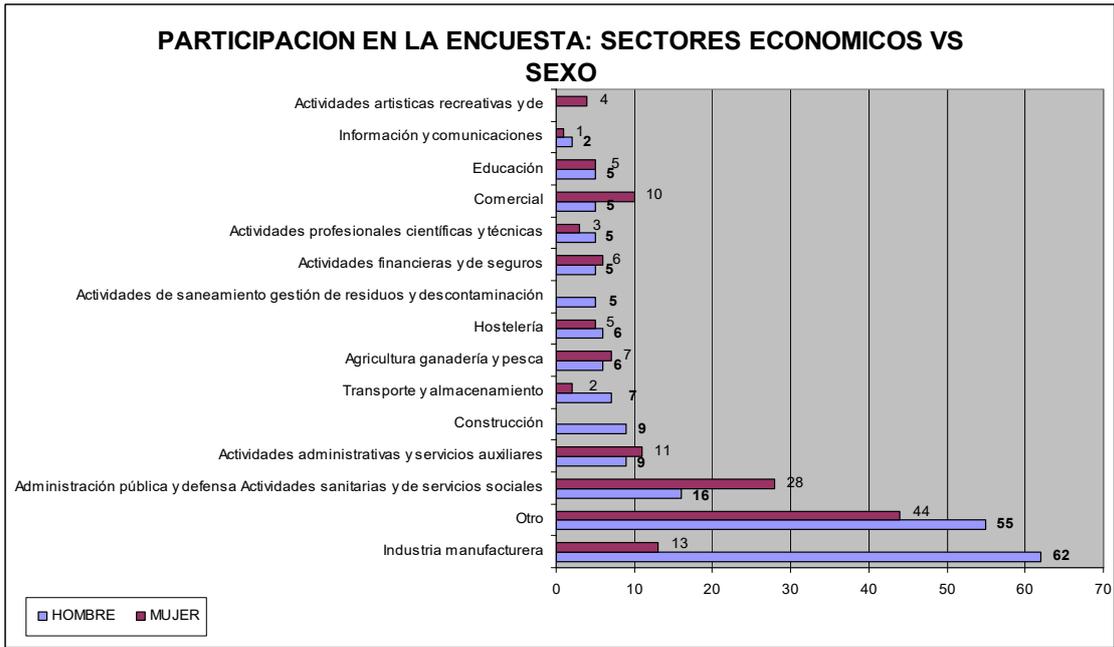
Datos generales:

En cuanto a la recogida de datos se han recopilado 344 encuestas, de las cuales el 58% corresponden a hombres y un 42% a mujeres.

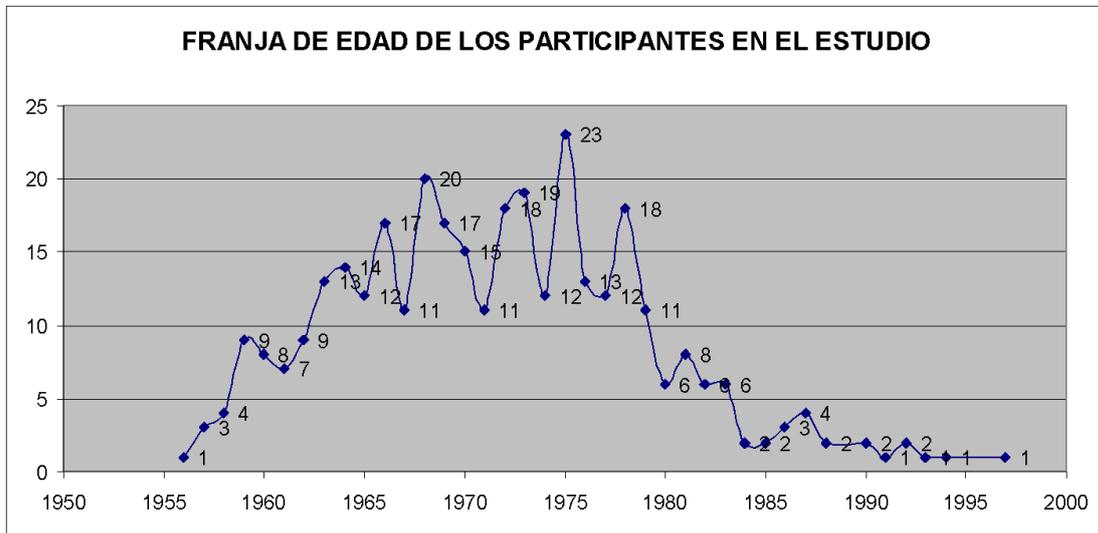


En relación a la participación de los encuestados en el desglose por género y sector económico podemos observar que:

- La participación de hombres es mayoritaria en empresas adscritas al sector de industrias manufactureras y en el sector clasificado como otros.
- La participación femenina resulta mayoritaria en administración pública, defensa, actividades sanitarias y servicios sociales, así como en el comercio y actividades administrativas y servicios auxiliares.



En cuanto a la franja de edad de las personas encuestadas, se obtuvo como resultado que las personas nacidas entre 1965 y 1980 fueron las que mayor participación tuvieron.

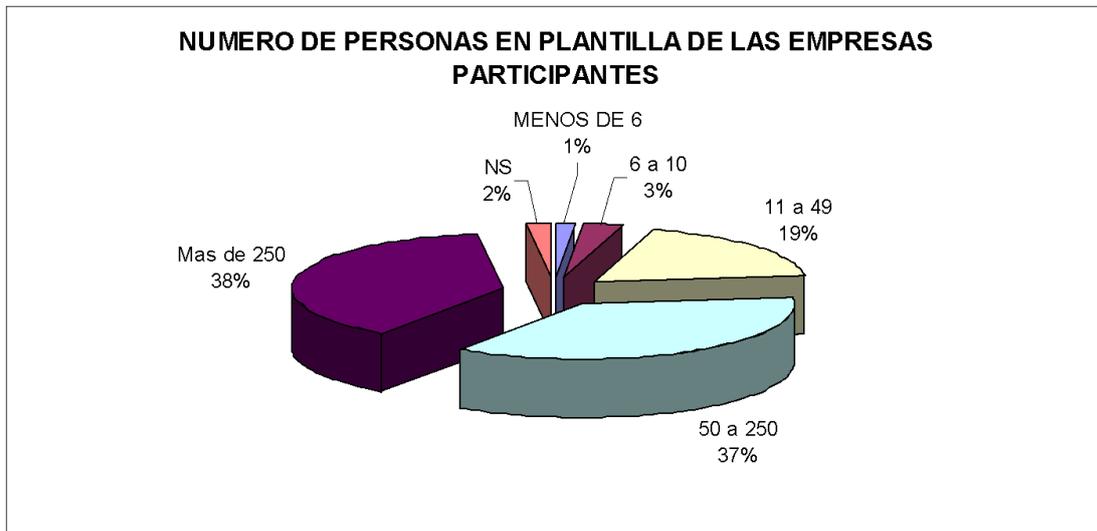


El tamaño de empresa donde prestan sus servicios las personas encuestadas son:

Las empresas que cuentan con, en el momento de la encuesta, hasta 10 personas trabajadoras suponen un 4% del total.

- Empresas de 11-49: 19%
- Empresas de 50 hasta 250: 37%

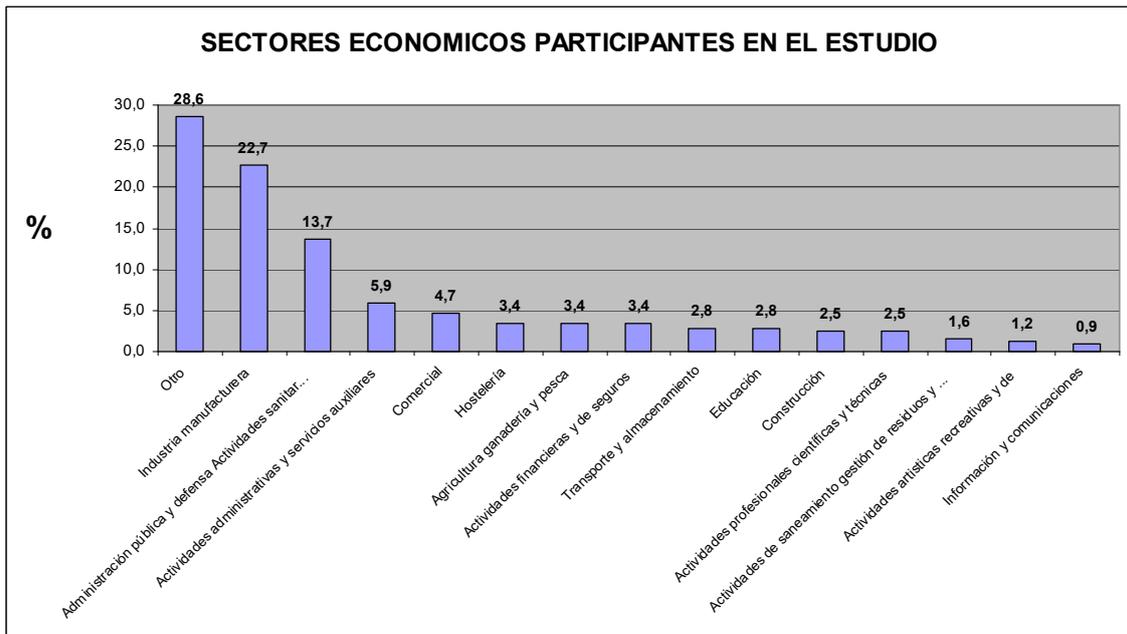
- Empresas de más de 250 personas: 37%.



Sectores económicos participantes:

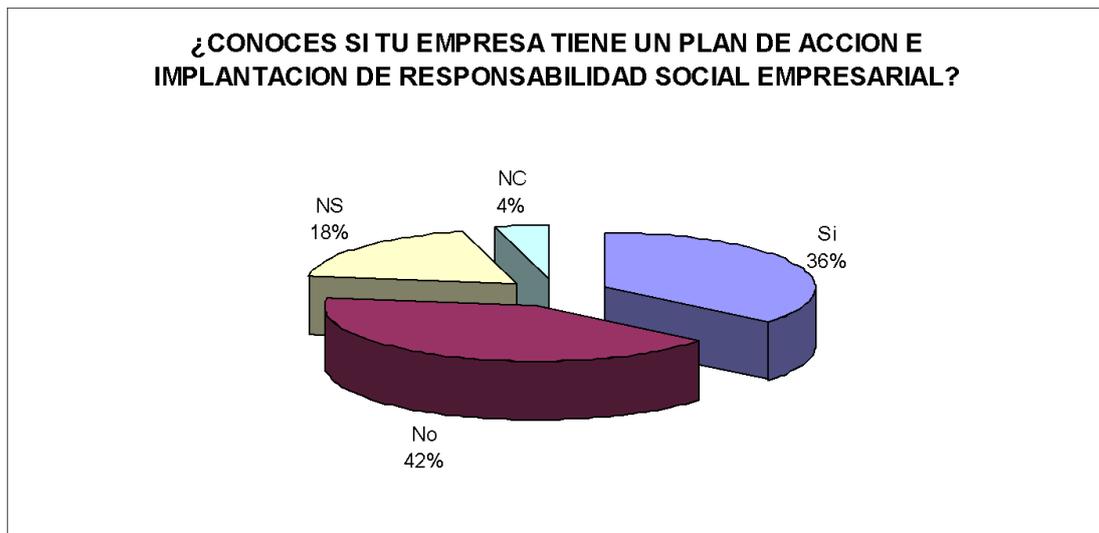
De los resultados analizados por sectores según clasificación CNAE 2009, la distribución es la siguiente:

- 22,7% de la industria manufacturera
- 13,7% administración pública y actividades sanitarias
- 5,9% actividades administrativas y servicios auxiliares
- 4,7% sector comercial
- 28,6% clasificado como otros.



Sobre el grado de conocimiento de la implantación de políticas RSE:

En cuanto a la relación de conocimiento de la RSE según la edad de los encuestados, podemos observar:

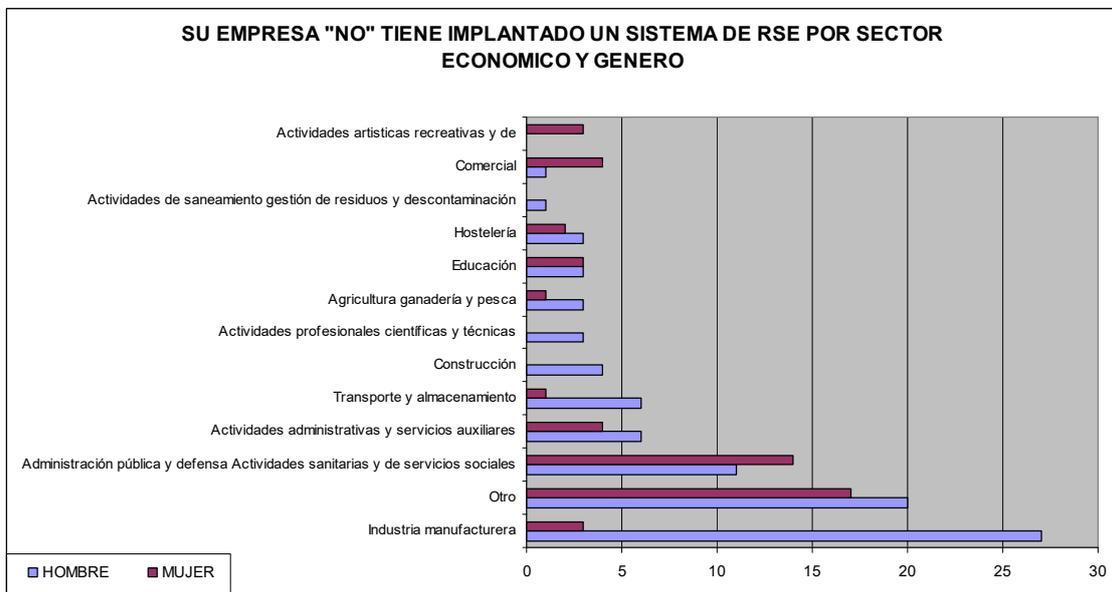


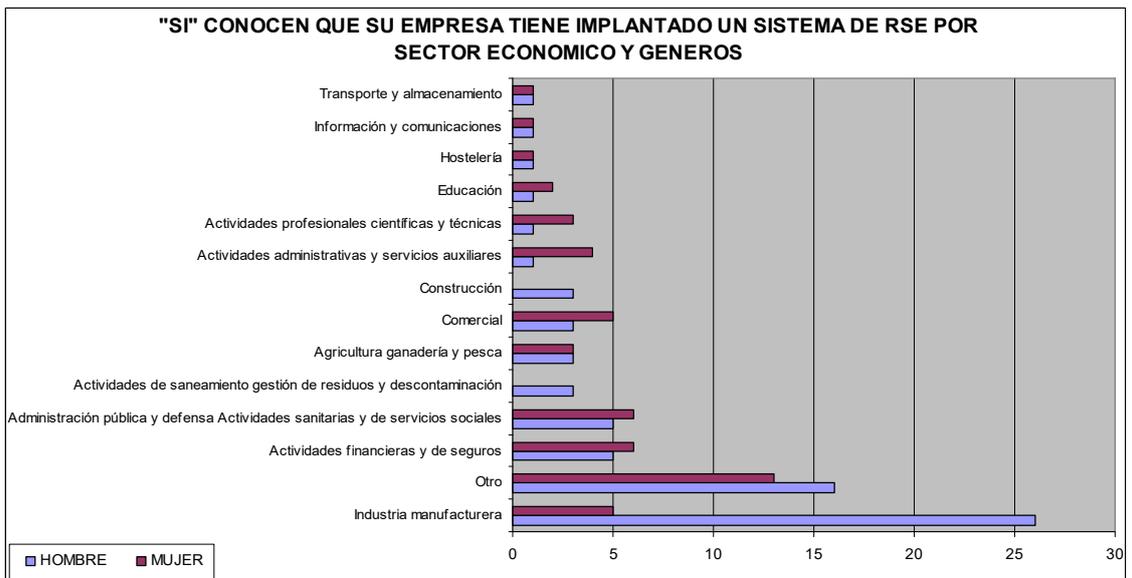
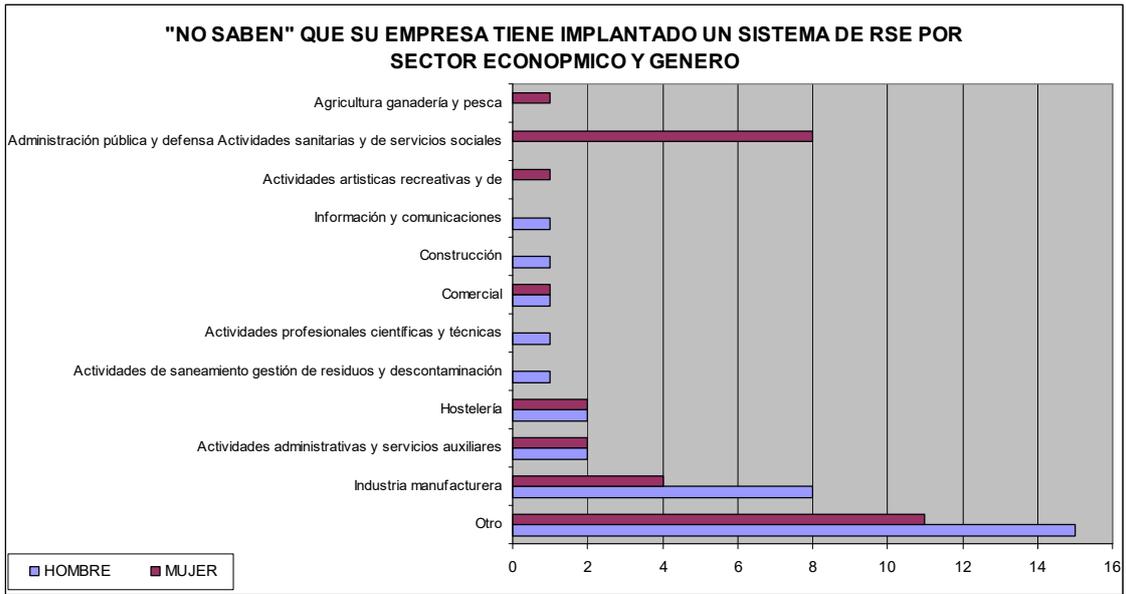
El 42% de las personas encuestadas desconoce la existencia e implantación del plan de RSE, frente a un 36% que afirma conocerlo. Un 22% no sabe o no contesta.

Un 62% de las personas encuestadas afirma que el conjunto de la plantilla desconoce los informes de sostenibilidad elaborados por la empresa. El 21% afirma que el resto de personas trabajadoras lo conoce y un 17% desconoce esta información.



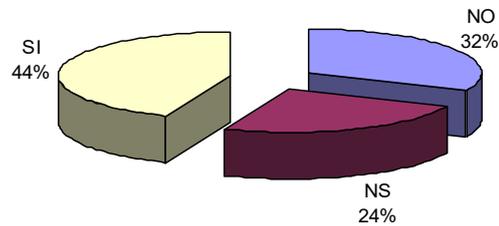
Desagregando esta información por sector económico y género podemos observar lo siguiente:



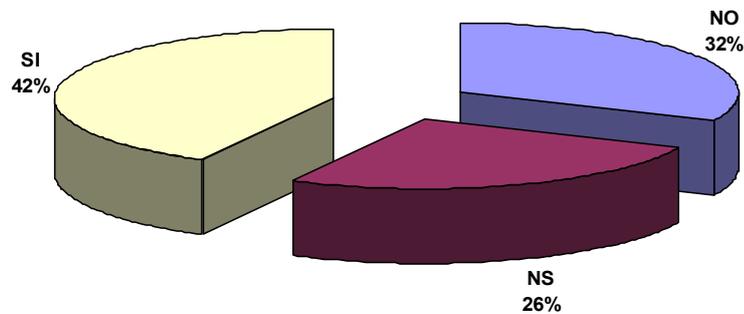


Desagregando esta información por tamaño de plantilla (50 a 250), edad de los encuestados (comprendida entre los 24 a 41 años) el 58% dice que no o que no sabe si se elabora dicho informe.

CONOCES SI TU EMPRESA TIENE UN SISTEMA DE RESONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
(encuestados comprendidos entre los 24 y 41 años)

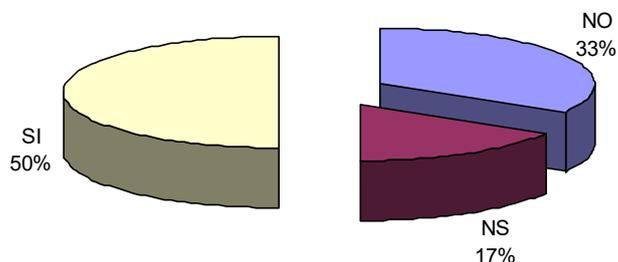


CONOCES SI TU EMPRESA TIENE IMPLANTADO UN SISTEMA DE RSE
tamaño de plantilla (50 a 250) vs edad de los encuestados (24 a 41 años)



En empresas con plantilla de más de 250 de personas trabajadoras, los resultados arrojan mayor igualdad entre los que sí conocen la implantación del plan de RSE, con respecto a un 33% que afirma que no se ha elaborado y un 17% que desconoce dicha información.

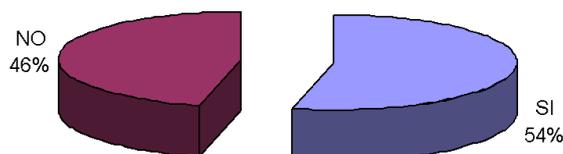
**CONOCES SI TU EMPRESA TIENE IMPLANTADO DE RSE
tamaño de plantilla (mas de 250) vs edad de los encuestados (24 a 41)**



Sobre accidentes de trabajo y medidas preventivas adoptadas:

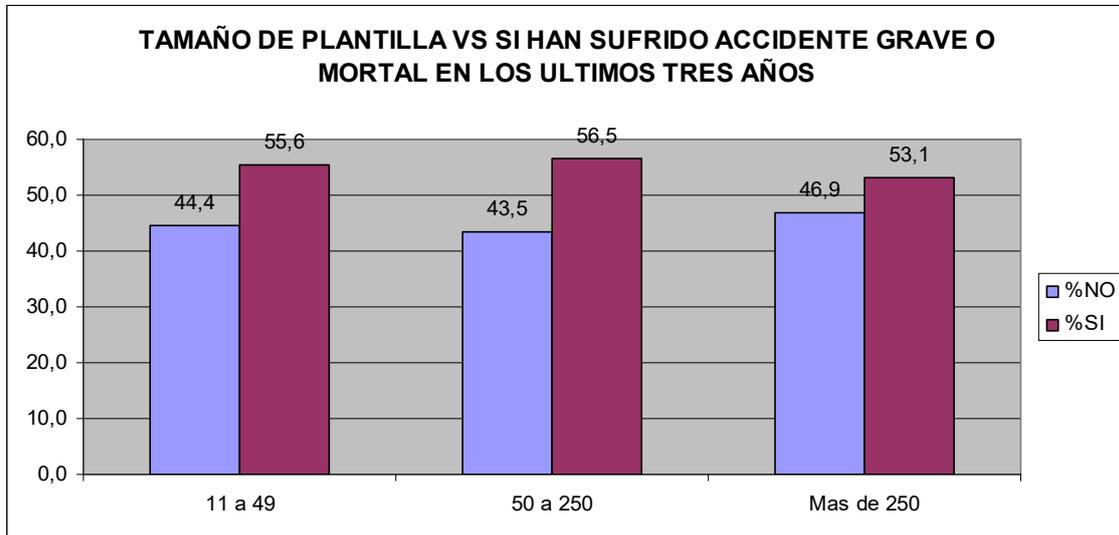
La gestión de la responsabilidad social empresarial puede ayudar a la mejora de las condiciones de trabajo y contribuir a una mejor gestión de la prevención de riesgos laborales. Por lo que la RSE debe garantizar la calidad en la gestión de la prevención de riesgos laborales mas allá de los que establezca la ley⁷ .

**¿CONOCES SI LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN TU EMPRESA
HAN SUFRIDO ACCIDENTES GRAVES Y/O MORTALES EN LOS
ULTIMOS TRES AÑOS?**

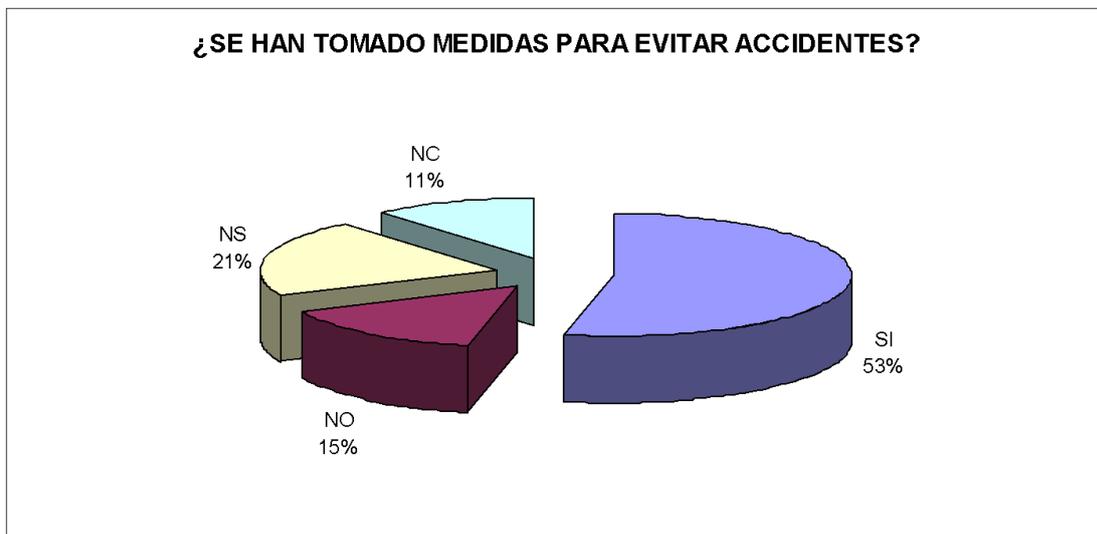


⁷ Nota Técnica de Prevención 1044; Eficacia preventiva y RSE (II): buenas prácticas <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1043w-m.pdf/06b0dcbb-2c7f-431c-ab2a-37bab2fe22aa>

De entre todas las personas encuestadas el 54% afirman que en la empresa se han producido accidentes de trabajo calificados como graves o mortales en los últimos tres años, frente a un 46% que desconoce la información o rechaza su existencia.



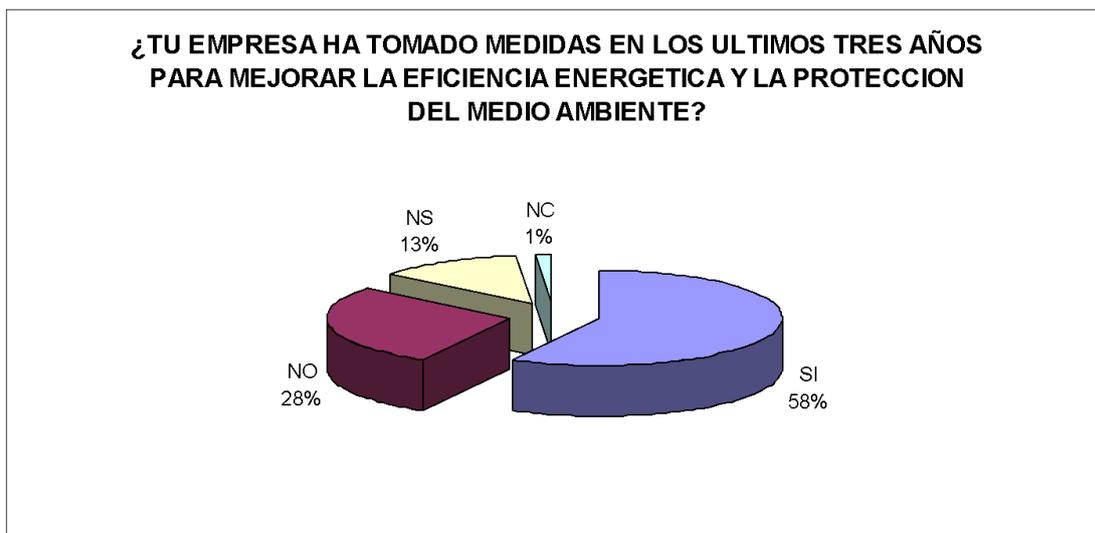
Desglosando esta información por el tamaño de la empresa según su tamaño por número de personas trabajadoras, los porcentajes son similares en el rango de empresas entre 11 personas trabajadoras hasta las de más de 250 personas. De media, el 53% las empresas han sufrido accidentes de trabajo graves o mortales, sin perjuicio que oscila entre el 53,1% y el 56,5% en las empresas que se han producido accidentes de trabajo.



El 53% de las personas participantes reconoce la adopción de medidas correctoras para reducir el riesgo o eliminarlo. El 15% constata que no se adoptaron medidas para evitar futuros accidentes. Recalcar que el 21% desconocen esta información sobre medidas preventivas.

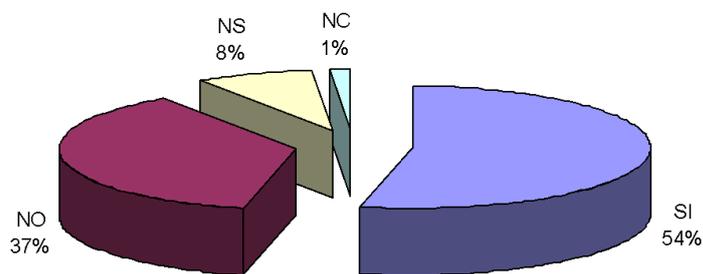
Sobre Energía y Medio Ambiente:

El impacto ambiental de las empresas supone un elemento nuclear en las políticas de RSE y los compromisos con el territorio. Por ello, para propiciar una reducción de los efectos del cambio climático, propiciar el respeto a la biodiversidad y la preservación de los ecosistemas valencianos o el impacto en el paisaje y el patrimonio cultural e histórico, las acciones tendentes a la eficacia energética y a la preservación de los recursos naturales adquieren una relevancia que ha de ser analizada desde la percepción de las personas trabajadoras. Aquí se incorporan aspectos como el ahorro energético, la disminución de residuos, la reducción de radiaciones, el control de emisiones, las energías renovables, el control de la obsolescencia programada, el reciclaje y el consumo de productos ecológicos certificados.



De los resultados obtenidos, se colige que el 58% de personas afirman que su empresa ha adoptado medidas para mejorar la eficiencia energética y sobre la protección ambiental. En el primero de los casos, contribuyen a esta evolución favorable aspectos legales y competitivos en relación con la energía y la competitividad de las empresas. El desglose de los datos con respecto a la protección ambiental refleja el cambio normativo al respecto y el incremento de las obligaciones que recaen como organización.

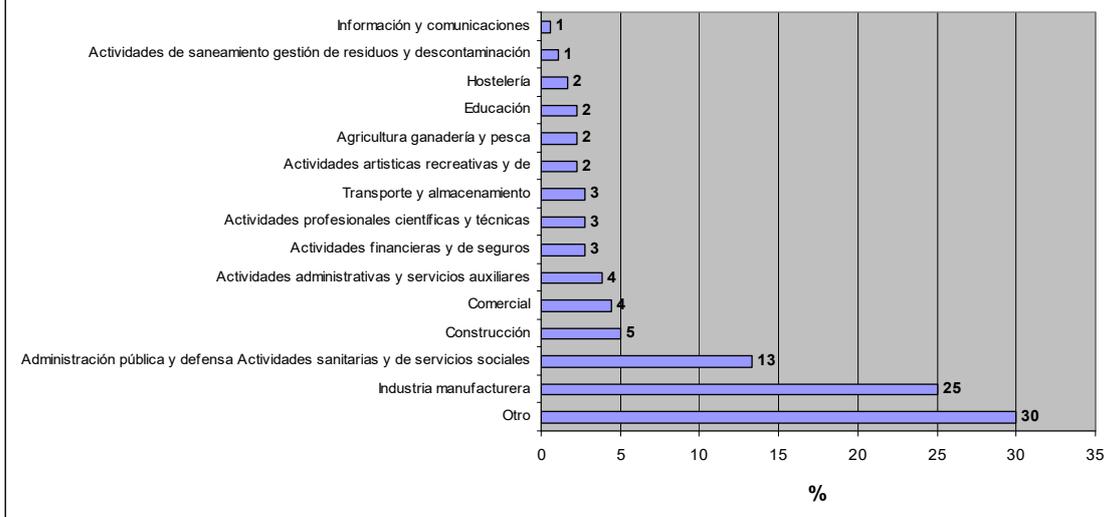
¿CONSIDERA QUE TU EMPRESA ES CONTAMINANTE?



De todas las personas encuestadas el 54% afirma que la empresa donde trabajan es contaminante. En el desglose por sectores económicos, se puede observar que un 30% se encuadra en el sector “otros”, el 25% en industrias manufactureras y un 13% Administración pública y defensa, así como Actividades sanitarias y de servicios sociales.

Desagregando esta información por sectores económicos se hace necesario ver que estas empresas tienen un sistema de gestión ambiental y formas de participación del personal laboral y su representación legal en dicho sistema de gestión.

Encuestas que afirman que su empresa es contaminante vs sectores economicos

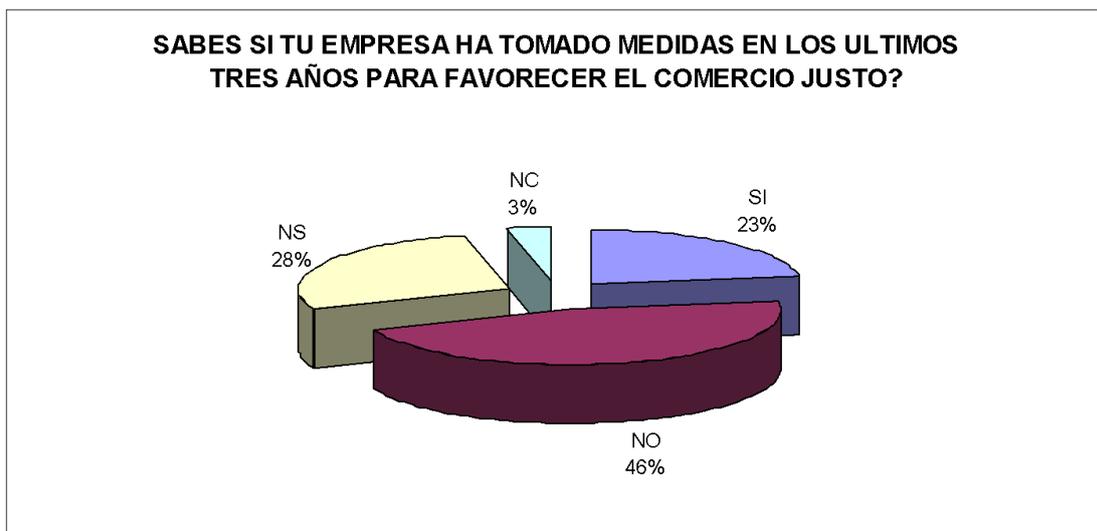


Sobre comercio justo:

Según la definición consensuada por la Organización Mundial del Comercio (OMC), “el comercio justo facilita a los pequeños productores organizados un acceso directo al mercado en condiciones justas y equitativas, creando un canal de comercialización sostenible, solidaria y de calidad, lo más directo posible entre productores y consumidores”⁸.

Según el último informe presentado por la OIT sobre trabajo infantil, 160 millones de niñas y niños en el mundo se encuentran en situación de trabajo infantil, de los cuales 79 millones lo hacen en condiciones de peligrosidad⁹.

La globalización económica ha supuesto avances en el desarrollo de muchas comunidades, sin embargo, queda mucho camino por recorrer para el cumplimiento del ODS 1 respecto al fin de la pobreza en todas sus formas en el mundo. Los avances que se han de dar en toda la cadena de valor son muchos y de gran intensidad. Por ello, considerar en los informes de sostenibilidad estos aspectos resulta de gran importancia para este fin.



⁸ Definición de comercio justo según la Organización Mundial de Comercio Justo <https://comerciojusto.org/que-es-el-comercio-justo-2/>

⁹ International Labour Organization and United Nations Children’s Fund 2021.

Resumen ejecutivo disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipcc/documents/publication/wcms_800301.pdf

De los resultados de la encuesta observamos que un 23% de las personas encuestadas afirman que sus empresas han adoptado medidas que favorezcan el comercio justo. Un 46% afirman que en sus empresas no han considerado ninguna medida en esta dirección. Un 28% desconoce esta información.

Sobre las medidas para la igualdad de género

El derecho como la sociedad no son estáticos. Por lo que a pesar que el derecho a la igualdad y no discriminación son principios conocidos desde hace años, es necesario revisarlos bajo las obligaciones, estándares y, en definitiva, la construcción de la mirada colectiva que sirva para avanzar la sociedad¹⁰.

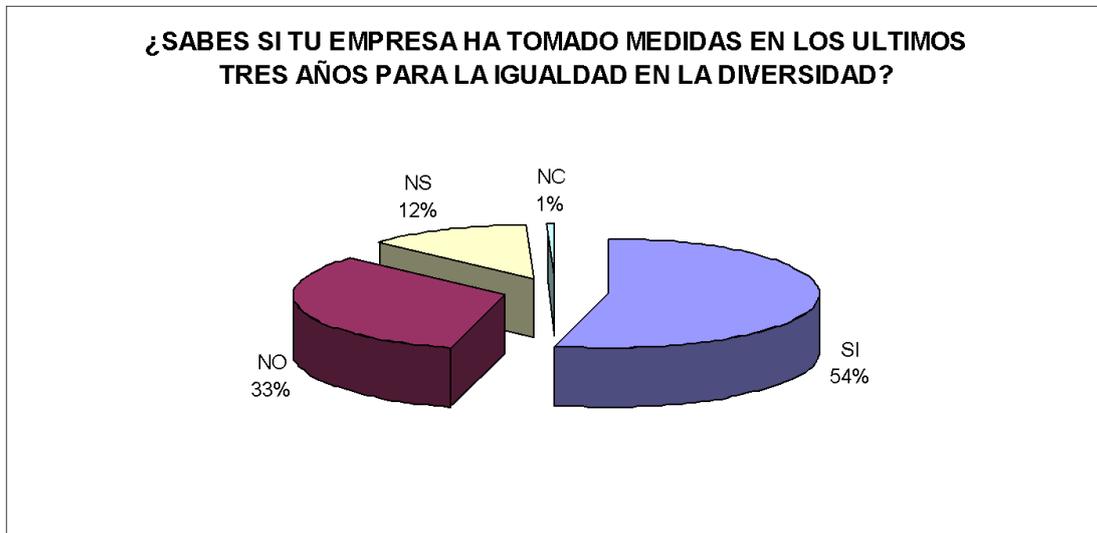


Si bien el marco normativo español tuvo ciertos hitos a raíz de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, diferentes instrumentos normativos han desarrollado favorablemente estas concepciones. Referirnos al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, supone incorporar cambios sustanciales en materia de planes de igualdad. Para ello se amplía el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad.

Conviene recordar el objeto de la RSE y los impactos que supone en las personas trabajadoras, por lo que el superar los estándares legales de manera estratégica e integral en la concepción de la organización repercute en reducir las desigualdades sociales entre mujeres y hombres a partir de incrementar los parámetros de la fijación de trabajos de igual valor. No se puede afirmar que una empresa tiene implantada

¹⁰ Poyatos i Matas, G. TRABAJOS DE IGUAL VALOR, DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. NET21 NÚMERO 6, SEPTIEMBRE 2021 Disponible en: <https://www.net21.org/trabajos-de-igual-valor-discriminacion-salarial-y-justicia-con-perspectiva-de-genero/> (Fecha de Consulta: 08/10/2021).

medidas de responsabilidad social si no ha trascendido en superar las barreras de acceso, promoción y dirección equitativa entre mujeres y hombres.



Centrándonos en el estudio presentado, los resultados de las encuestas efectuadas nos señalan que el 54% afirman la inclusión de la información suministradas por los planes de igualdad o medidas para erradicar las brechas existentes por la diversidad en los informes de sostenibilidad frente a un 45% que señala desconocer o la negativa empresarial a su inclusión.

En relación al tamaño de empresa, a partir de de 50, el 58% reconoce la implantación de estos instrumentos. Por contra, un 42% afirma su desconocimiento o la no implantación.

Sobre diversidad funcional:

Define el artículo 4 de la Ley 9/2018 de 24 de abril, de la Generalitat, de modificación de la Ley 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el estatuto de las personas con discapacidad a las personas con discapacidad o diversidad funcional, aquellas que por su diversidad física, mental, intelectual, cognitiva o sensorial, previsiblemente de carácter permanente, en la interacción con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.



Según los datos publicados por el INE en 2019, 1.774.800 personas en España viven con algún tipo de discapacidad en edad activa (un 5,9% de la población). Por contra, solo el 25,8% tiene un empleo¹². Incrementar estas cifras y evolucionar hacia una sociedad más inclusiva requiere mejorar la accesibilidad al empleo, las condiciones de trabajo y el desarrollo personal y profesional, para lo que fomentar la responsabilidad social se antoja indispensable como recoge el artículo 7 de la Ley de Fomento de Responsabilidad Social¹³ Tal como recoge la Estrategia Europea sobre los derechos de personas con discapacidad para 2021-2030¹⁴, la participación en el mercado laboral es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social, a pesar que aún un gran número de personas con discapacidad grave solo pueden acceder a un «empleo protegido», y no en mercado laboral abierto. Regímenes diversos y no todos garantistas de condiciones laborales adecuadas ni derechos laborales para las personas con discapacidad. Por lo que la importancia de integrar en toda la cadena de valor los

¹¹ DOGV Num. 8282 / 26.04.2018

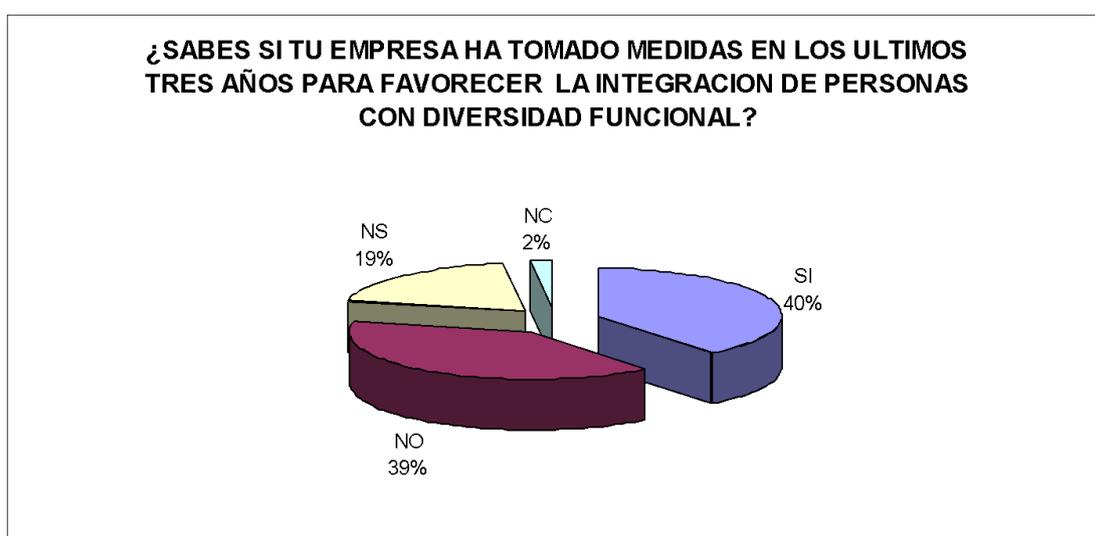
¹² Datos del Informe Olivenza para 2017 sobre la situación general de la discapacidad en España.

¹³ Dispone el articulado diferentes obligaciones (art. 8.3, art. 13.1. b)) a adoptar tanto para las administraciones públicas establecidas en el art. 2 de la ley como las medidas para garantizar la plena accesibilidad y el resto de derechos reconocidos en la normativa específica de las personas con diversidad funcional o con discapacidad. Además de recoger la obligación en las memorias anuales de responsabilidad social en los arts. 18 y 19. Elementos clave para la consideración de entidades socialmente responsables de la Comunitat Valenciana tal y como dispone el art. 21 de la Ley 18/2018.

¹⁴ COM(2021) 101 final

derechos de las personas con diversidad funcional se antoja necesario, además de instar a los Estados miembros al desarrollo de herramientas estadísticas y al intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la protección social. Porque el potencial de este colectivo será beneficioso para las personas, la economía y la cohesión de la sociedad en su conjunto como promulgan los principios de la responsabilidad social¹⁵.

En definitiva, la relación entre las políticas de RSE y las políticas inclusivas resulta muy estrecha más allá del cumplimiento de la normativa específica vinculada a las personas con diversidad funcional.



De los datos obtenidos, el 40% de las personas confirman la adopción de medidas tendentes a la incorporación de personas en esta situación. Por tamaño de empresa, en aquéllas de más de 250 personas trabajadoras, corresponden el 44% de las respuestas afirmativas, el 38% entre 50 y 249, el 13% entre 11 y 49; y únicamente el 1% en empresas hasta 10 personas trabajadoras.

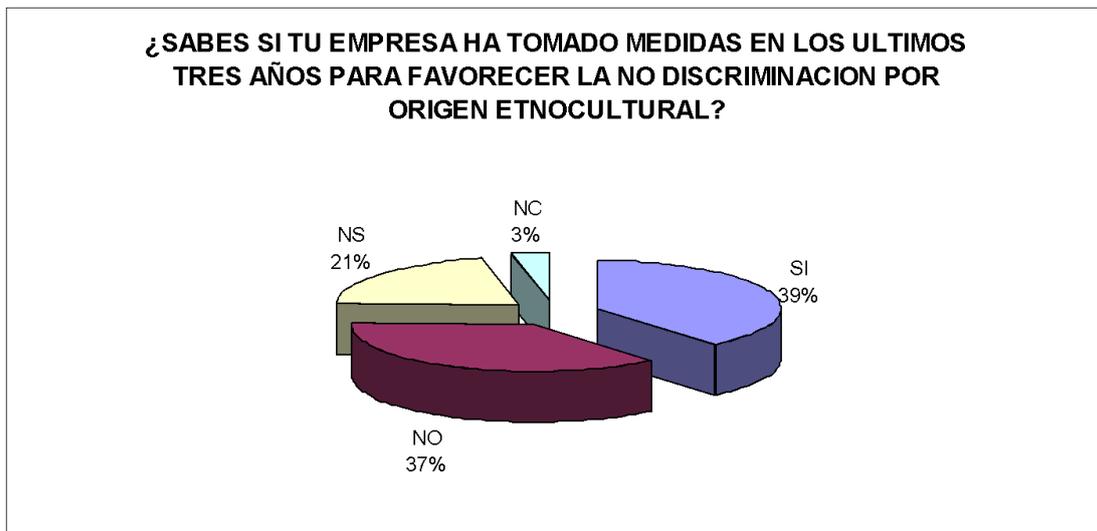
Discriminación Etnocultural

En este sentido, otro tipo de discriminación en el mundo del trabajo derivado de la globalización económica, ha sido la no integración efectiva de personas que, en pleno

¹⁵ Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España. Observatorio Estatal de la Discapacidad

siglo XXI, la intolerancia y el odio hacia las personas con orígenes o culturas diferentes. A pesar de los avances en la materia, desde la responsabilidad social de las empresas es necesaria mayor implicación, cuando aún se están produciendo sucesos de doble y triple discriminación en los que se añade la condición de sexo, la identitaria o la discapacidad comentada con anterioridad.

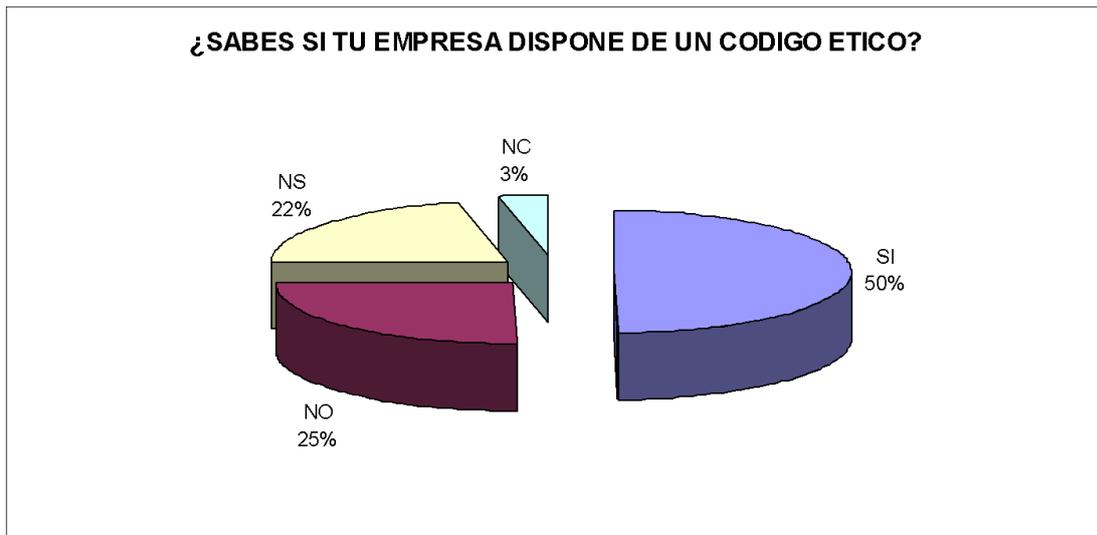
Avanzar en eliminar estas brechas requiere un proceso de acompañamiento en el que la participación de las personas trabajadoras y en integrar la gestión etnocultural en los principios de todo el proceso productivo. No habrá igualdad real si no se poseen los mecanismos adecuados para atender la diversidad y, para ello, ciertas medidas de discriminación positiva tienen un especial impacto positivo.



El análisis de los resultados obtenidos señala que el 39% reconoce que la empresa para la que trabaja ha adoptado medidas para favorecer la integración etnocultural y la no discriminación, frente a un 37% que afirma la inacción en estas medidas. El 21% respondió no saber.

Sobre código ético:

Finalmente, el estudio ha pretendido recoger algunas cuestiones relacionadas con la cultura organizacional de las empresas y la percepción que tienen las personas trabajadoras puede ser un valor añadido en la implantación de políticas de RSE.



El 50% de las personas encuestadas afirma que su empresa dispone de un código ético. De ellas, se observa que el 51% de las personas encuestadas trabajan en empresas de más de 250 trabajadores, el 34% trabaja en empresas de 50 a 250 personas en plantilla y el 13% son personas que trabajan en empresas con una plantilla de 11 a 49 personas.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en la encuesta, podemos mencionar lo siguiente:

- El 47% de las personas encuestadas que trabajan en empresas con una plantilla de más de 250 personas sabe que se elaboran informes de RSE mientras que el 53% dice que no se hace este tipo de informes o que no lo sabe, a pesar de la obligación legal para las empresas de elaborar informes de responsabilidad social empresarial o informe de sostenibilidad en la que recojan multitud de aspectos de información no financiera.
- Podemos concluir que aún existe un amplio desconocimiento por parte de las personas trabajadoras del alcance del concepto de RSE.
- Centraremos la dimensión social en materia laboral, ya que las personas trabajadoras son el principal grupo de interés al que dirigir la implantación de las políticas de RSE. Respecto a la NTP 1043 publicada en 2015, el 83% señalaba la adopción de medidas de prevención, y el 79% afirmaba el cumplimiento en la investigación del accidente. La evolución es similar desde entonces, ya que en el País Valenciano en 2021 los resultados señalan que el porcentaje, si bien con un ligero descenso, alcanza el 80%.
- Por tamaño de la empresa, es ligeramente superior el impacto en la siniestralidad laboral (referido a los 3 últimos años) en la microempresa o la pyme. Esta tendencia continúa a pesar de los esfuerzos tripartitos para que la actividad preventiva se integre en todo tipo de empresas y en toda la cadena de valor, en la dirección de la estrategia valenciana de seguridad, salud y bienestar laboral de la Comunitat Valenciana 2017-2020.
- Una de las herramientas que expande su potencialidad a la hora de contemplar los riesgos laborales con perspectiva de género son los planes de igualdad, sujetos

a numerosos cambios normativos que corrijan la situación actual desde el año 2019. El 58% de las respuestas correspondientes a empresas de más de 50 personas trabajadoras conoce su integración. Este porcentaje aún resulta muy mejorable y se espera un avance rápido en la negociación de medidas a través de los planes de igualdad, así como el seguimiento especial llevado a cabo por la inspección de trabajo y seguridad social.

- Respecto a la dimensión medioambiental, aún ocupa un lugar secundario en la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre la implantación de las políticas de RSE, ya que el 54% de las personas encuestadas afirma que su empresa es contaminante, en el sentido de emisiones de gases de efecto invernadero, y un 42% de las personas encuestadas reconoce que su empresa no ha adoptado medidas para la mejora de la eficiencia energética y la protección del medio ambiente.

PROPUESTAS DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN DESDE LA VISIÓN SINDICAL

La salida de la crisis originada por la pandemia de la COVID 19 unida a la situación de emergencia climática requiere de los esfuerzos adicionales desde el mundo del trabajo. Para ello, la visión sindical enriquece la actual consideración de las políticas de responsabilidad social.

Ha quedado patente la falta de información suministrada al principal grupo de interés de las empresas, las personas trabajadoras. La rendición de cuentas es clave, por tanto, la exigencia en los derechos de información y la colaboración de este grupo de interés a través de propuestas, mejora los resultados empresariales y, a la vista de los acelerados cambios en transformación digital y la sostenibilidad medioambiental, quizá sea la única alternativa para que una vez llegado el término de la Agenda 2030, se pueda continuar con esas actividades productivas.

En este sentido, la ampliación de los derechos de información a través de los convenios colectivos requiere de mayor esfuerzo por la parte social y de mayor compromiso por la empresarial.

En el marco del diálogo social, la concertación ha de tener como puntos de encuentro instrumentos capaces de fomentar el desarrollo de la Ley 18/2018 de fomento de responsabilidad social. Salir de mecanismos declarativos y poco efectivos es el punto de partida para el desarrollo de toda su potencialidad a través del consejo valenciano de responsabilidad social.

La Administración Pública tiene un potencial muy importante a través de la contratación pública de actividades que son necesarias para el desarrollo de unos óptimos servicios públicos. La inclusión de cláusulas sociales y medioambientales tiene un indudable impacto positivo en la mejora de los estándares de trabajo decente y de un desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental.

Además, para el diagnóstico necesario a la hora de impulsar normativa complementaria que vaya en esta dirección es necesario la mejora de datos estadísticos, su fiabilidad, accesibilidad y que sean comparables. La medición antes y después de la aprobación de normas mejora su aceptación social y, por tanto, su cumplimiento.

Los planes de recuperación, transformación y resiliencia para la salida de la crisis del COVID han de complementar la actuación tripartita, en el que no vale únicamente el acompañamiento de las mismas, o la gestión de esos fondos sin comprobación, vigilancia, seguimiento y control del impacto que proporcionan en la triple dimensión, social, económica y medioambiental.

Estos procesos de gran complejidad, requieren un proceso de formación y adaptación, por lo que el cambio de cultura empresarial ha de ir acompañado de la capacitación adecuada para la elaboración e interpretación de las memorias de sostenibilidad, para la corrección de aspectos clave como la igualdad de género en todas las fases de la actividad productiva, especialmente en atender las necesidades de la diversidad social, así como primar las medidas tendentes a la protección de la salud en todos sus aspectos.

La COVID deja patentes muchas carencias que no pueden sustituirse de manera general por el voluntarismo de muchas personas haciendo pequeñas acciones, sino de un marco de la salud que sea considerado un derecho fundamental en todos los ámbitos, entre ellos, la salud laboral y todo lo relacionado con los riesgos a la salud.

La pandemia ha paralizado mucha de la actividad productiva, por lo que no se puede ignorar esta protección integrándola en todas las fases de la actividad productiva y todas las estructuras de la empresa.

ANEXO

Modelo de Encuesta

1. Año de Nacimiento:

2. Sexo: hombre

mujer

3. Número de personas en plantilla:

Menos de 6

6 -10

11 - 49

50 - 250

Más de 250

4. Sector de actividad:

Actividades administrativas y servicios auxiliares.

Actividades recreativas y de

Actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

Actividades financieras y de seguros

actividades profesionales, científicas y técnicas

Administración pública y defensa; Actividades sanitarias y servicios sanitarios.

Agricultura, ganadería y pesca

Comercial

Construcción

Educación

Hostelería

Industria Manufacturera

Información y comunicación

Transporte y almacenamiento

otros

5. Situación en la empresa:

Delegado/a

Trabajador/a

6. ¿Conoces si tu empresa tiene un plan de acción e implantación de medidas de responsabilidad social corporativa?

Si

No

NS

NC

7. ¿Consideras que la plantilla es conocedora del mismo?

Si

No

NS

NC

8. ¿Conoces si las personas trabajadoras en tu empresa han sufrido accidentes graves y/o mortales en los últimos tres años?

Si

No

NS

NC

9. ¿Cuántos?

10. ¿Se han tomado medidas para evitarlos?

Si

No

NS

NC

11. ¿Tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para mejorar la eficiencia energética y la protección del medio ambiente?

- Si
- No
- NS
- NC

12. ¿Consideras que tu empresa es contaminante?

- Si
- No
- NS
- NC

13. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer el comercio justo?

- Si
- No
- NS
- NC

14. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para la igualdad en la diversidad?

- Si
- No
- NS
- NC

15. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer la diversidad funcional?

- Si
- No
- NS
- NC

16. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer la no discriminación por razón de sexo?

- Si
- No
- NS
- NC

17. ¿Tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años por la no discriminación por orientación sexual e identidad de género?

- Si
- No
- NS
- NC

18. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer la no discriminación por edad?

- Si
- No
- NS
- NC

19. ¿Sabes si tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer la no discriminación por origen etnocultural?

- Si
- No
- NS
- NC

20. ¿Tu empresa ha tomado medidas en los últimos tres años para favorecer la integración de personas con diversidad funcional?

- Si
- No
- NS
- NC

21. ¿Sabes si tu empresa dispone de un código ético?

- Si
- No
- NS
- NC

BIBLIOGRAFIA

(COM/2011/0681, final). Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas

COM(2001) 366 final. LIBRO VERDE: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas

COM(2021) 101 final. Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030

INSHT. NTP 1043

INSHT. NTP 1044

Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Iniciativa InFocus sobre responsabilidad social de la empresa. GB.295/MNE/2/1 295.a reunión

Poyatos i Matas, G. TRABAJOS DE IGUAL VALOR, DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. NET21 NÚMERO 6, SEPTIEMBRE 2021

