

iempren

Responsabilitat Social Empresarial

Guia de consulta - Qüestionari RSE

idi Institut d'Innovació
Empresarial
de les Illes Balears



G CONSELLERIA
O TREBALL, COMERÇ
I I INDÚSTRIA
B

CONSELLERIA
PRESIDÈNCIA
DIRECCIÓ GENERAL
TRANSPARÈNCIA
I BON GOVERN



Guia de consulta – Qüestionari RSE

Al present document incloem algunes definicions, models, llistats d'idees i exemples que volen ajudar-te a comprendre el contingut de les preguntes plantejades al qüestionari així com servir de suport en el desenvolupament de les actuacions en matèria de Responsabilitat Social Empresarial (RSE).

No et desanimis si no comprens alguna de les qüestions o creus que la teva empresa o negoci no està preparat en aquests moments per desenvolupar de forma immediata les propostes. No som velocistes.... La RSE és una cursa de fons i volem acompanyar-te durant el camí... començam?

Estam segurs que coneixes la RSE encara que potser no en siguis conscient. No et donarem una definició de manual perquè està formada per multitud d'actuacions en constant evolució, van més enllà de la normativa i tenen molt a veure amb els nostres principis ètics, valors, etc.

Cada empresa, empresari, emprenedor, autònom o col·laborador l'entendrà de forma diferent, així que partirem de quatre preguntes simples:

1. Quins principis ens defineixen? Amb qui i com ens relacionarem?
2. Què implica treballar amb nosaltres?
3. Som proactius? És la nostra manera de treballar responsable i innovadora?
4. Com ens relacionam amb el nostre entorn?

Amb aquesta base, el qüestionari planteja una sèrie de preguntes més concretes i, a través d'aquesta guia, intentarem ajudar-te a comprendre-les i donar-te algunes pistes inicials perquè comencis a esbossar un pla de treball o, en cas de tenir-lo, amb la intenció que pugui ajudar-te a millorar-lo i completar-lo.

Com a referència de caràcter general, utilitzarem els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de Nacions Unides, aprovats l'any 2015. Per aquest motiu, a l'encapçalament de cada una de les pàgines es detallaran les imatges corresponents als objectius que, en cada supòsit, s'entenguin vinculats a les preguntes concretes que plantejam:

- | | |
|--|--|
| 1. Fi de la pobresa | 10. Reducció de les desigualtats |
| 2. Fam zero | 11. Ciutats i comunitats sostenibles |
| 3. Salut i benestar | 12. Producció i consum responsable |
| 4. Educació de qualitat | 13. Acció pel clima |
| 5. Igualtat de gènere | 14. Vida submarina |
| 6. Aigua neta i sanejament | 15. Vida d'ecosistemes terrestres |
| 7. Energia assequible i no contaminant | 16. Pau, justícia i institucions sòlides |
| 8. Treball decent i creixement econòmic | 17. Aliança per assolir els objectius |
| 9. Indústria renovable i infraestructura | |



Per a més informació, a la pàgina www.un.org es pot consultar la totalitat d'ODS, el seu contingut i les seves metes.

Començam a caminar...

1. Grups d'interès

Un “grup d'interès” és... El conjunt de persones, les organitzacions, etc. amb les quals en algun moment es mantindrà relació.

Els principals grups que se solen definir són:

- a) Personal i col·laboradors
- b) Accionistes i socis
- c) Clients
- d) Proveïdors de béns o serveis
- e) Administracions públiques
- f) Altres organitzacions (competència o organitzacions de la societat civil)
- g) Societat en general (comunitats en les quals s'és present, medi ambient)

No es tracta d'una definició absoluta. Periòdicament haurem de revisar els seus interessos, la confluència amb els nostres i el grau de prioritat que els hem de donar a les seves sol·licituds (hi ha multitud de classificacions de grups d'interès) i no oblidar que la manera d'interactuar amb cada un d'ells en cada un dels supòsits pot ser diferent (davant alguns s'hauran d'assumir compromisos, d'altres només necessitaran estar informats, etc.).

Recorda que és fonamental ser coherent. Els compromisos han de ser visibles.

I aquestes serien algunes idees de compromisos que es poden assumir davant els grups d'interès, el seu contingut i modulació s'haurà d'adaptar en cada supòsit:

1. Personal i col·laboradors:

- a) Mesures en matèria de conciliació laboral.
- b) Definició i implantació de sistemes d'informació i comunicació interna de caràcter general.
- c) Desenvolupament de plans de formació específics.
- d) Establiment de criteris de promoció objectius.
- e) Fixació de sistemes de comunicació bilateral interna (bústies de queixes i suggeriments, canal de denúncies encara que no fos obligatori de conformitat amb allò establert en la normativa, etc.).

2. Clients:

- a) Assumpció de compromisos específics en matèria de qualitat.
- b) Millora contínua en els processos de comunicació.
- c) Establiment de canals de comunicació directa (telèfon de contacte, adreça electrònica, etc.).
- d) Creació de figures específiques encarregades de defensar els drets dels clients i consumidors dins de l'organització

3. Proveïdors de béns o serveis:

- a) Establiment de normativa interna per a la fixació dels criteris de selecció, valorant factors vinculats a sostenibilitat, compromisos amb drets humans, etc.
- b) Establiment de programes de compra responsable.
- c) Col·laboració únicament amb proveïdors que comparteixin els nostres principis i valors i que adoptin totes les mesures necessàries per garantir que tota la seva cadena de subministrament també els compleix.

4. Medi ambient

- a) Fixació de canals de negoci responsables, que incloguin clàusules vinculades a la sostenibilitat, etc.
- b) Compromisos vinculats a la reducció de consums a la cadena de producció, etc.

2. Codi ètic

Un codi ètic és un document en el qual, com a empresa, definim com a mínim els nostres principis, valors i compromisos. Seria la nostra “carta de presentació”, de manera que qualsevol persona que ho llegeixi sabrà què pot esperar de nosaltres i com actuarem.

Aquests compromisos estaran lligats de forma directa o indirecta a la totalitat dels nostres grups d'interès i, per tant, hem de fer tot el possible perquè aquests siguin coneixedors del seu contingut i sàpiguen quines són les nostres regles de joc.

Si tenim una pàgina web corporativa, hi podem posar el codi ètic a disposició del públic en general. En cas contrari, seria una bona pràctica remetre'n una còpia als nostres grups d'interès.

Us suggerim, com a qüestions bàsiques a incorporar al vostre codi ètic, els següents continguts:

Us suggerim, com a qüestions bàsiques a incorporar al vostre codi ètic, els següents continguts:

- Definició de l'objecte i de la finalitat pretesa.
- Definició dels destinataris: persones a les quals va dirigit que, com a regla general, seran coincidents amb els nostres grups d'interès.
- Definició dels nostres principis i valors de caràcter general: seran els que regeixin la nostra conducta general i actuació diària (fidel i puntual compliment de la legislació d'aplicació, oposició a qualsevol tipus de corrupció, transparència, professionalitat, independència, imparcialitat, integritat, foment del desenvolupament de tots els sectors socials, respecte al medi ambient, ús correcte dels recursos, etc.).
- Normes generals de conducta per a tots els nostres empleats.
- Compromisos específics en relació amb cada un dels nostres grups d'interès i, si resulta d'aplicació, actuacions que s'han d'observar en les relacions que s'estableixin.
- Sistemes de seguiment, monitoratge i control (determinació de l'existència d'un sistema disciplinari associat a l'incompliment, establiment d'una bústia per a la recepció de consultes, etc.).

Una vegada que tinguem elaborat i aprovat pel corresponent òrgan de decisió el nostre codi ètic és necessari donar-lo a conèixer.

Us adjuntam un senzill model de comunicació:

Estimat col·laborador/proveïdor

Ens enorgulleix remetre't el text del nostre codi ètic aprovat el passat [...], convidant-te que ho llegeixis perquè ens puguis conèixer una mica millor.

Qualsevol qüestió o dubte que pugui sorgir en relació amb els principis i compromisos que s'hi inclouen, estarem encantats d'atendre't mitjançant [...].

Atentament

3. Informes de responsabilitat social empresarial

Sense perjudici de les obligacions d'informació establertes en la normativa, podem assumir el compromís d'avaluar anualment la nostra RSE i la seva evolució.

A continuació, us donam unes breus pinzellades d'alguns dels continguts habituals d'aquest tipus d'informes:

- Informació referent a la matriu de materialitat de grups d'interès.
- Principals fites de l'exercici (per exemple, volums de reducció de consums, xifres d'inversió en projectes locals de desenvolupament, volum d'activitats formatives dutes a terme, establiment d'objectius vinculats a l'aplicació de criteris ISR*, etc.).
- Informació referent a l'estratègia.
- Detall dels impactes/compromisos desenvolupats durant l'exercici en relació amb cada un dels nostres grups d'interès.
- Iniciatives de caràcter nacional o internacional a què estam adherits (Pacte Mundial de les Nacions Unides, etc.).

En el procés d'elaboració d'aquest tipus de memòries, poden ser d'utilitat, per exemple, els sistemes **GRI-G4 Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat**.

4. Seguiment de compromisos

La voluntarietat i el compromís no són termes antagònics. No tinguis por a posar per escrit en quin moment creus que es podran executar cada un dels compromisos, comunica-ho a les persones de l'organització que hi hagin de participar i avalua'ls periòdicament.

I no et desanimis, no s'ha de tractar d'un document tancat, sinó que ha de permetre l'ajustament atenent la modificació de les condicions, etc.

Et proposam el següent contingut per dur a terme el seguiment dels compromisos:

- Definició del compromís
- Grup/s d'interès associat/s
- Data màxima execució
- Detall fases d'execució
- Àrea/es interna/es que lidera/en l'execució
- Àrea/es interna/es que hi participa/en
- Cost previst
- Detall comunicació
- Periodicitat de la revisió del nivell d'execució
- Detall de punts a analitzar en la revisió (desviació en termini d'execució temporal, desviacions en cost, adequació de l'execució parcial a la planificació inicial, anàlisi de la necessitat d'incorporació de més recursos humans o materials, etc.)

* ISR: Inversió Socialment Responsable

5. Criteris per a la selecció, contractació i promoció interna

Tots els processos de selecció són diferents, ho sabem.

Però no per això no s'han de definir uns criteris mínims per aplicar en els processos de selecció i, després, en el desenvolupament de la relació laboral.

Qualsevol empresa pot definir una política de personal, amb els principis que observarà en la selecció i contractació i les condicions que s'aplicaran a la formació dels empleats, promoció interna, etc.

Recorda que és molt important que els criteris siguin coneguts i que els processos siguin transparents.

A fi que pugui servir d'orientació i guia, incloem a continuació algunes línies temàtiques que poden ser desenvolupades en aquest tipus de normativa interna:

- Detallar el compromís amb l'estricta compliment de la legislació que resulti d'aplicació en cada moment i lloc.
- Respectar la igualtat d'oportunitats i garantir la igualtat de tracte.
- No exercir ni acceptar l'exercici per part de cap tercer (empleat o no) de cap tipus de discriminació, ni en l'accés ni durant el desenvolupament de la relació professional.
- Establir procediments de selecció, contractació i promoció basats en criteris objectius i imparcials, valorant la professionalitat, el mèrit, l'aptitud, l'experiència i la capacitat. Per fer-ne un seguiment correcte, es podrien establir sistemes de control i verificació adequats.
- Establir programes d'acollida i integració en l'empresa, la seva cultura i els seus valors.
- Fixar sistemes de remuneració dignes per a tots els nivells de l'organització i d'acord amb les pràctiques de mercat.
- Desenvolupar propostes orientades a la conciliació de la vida personal i professional.
- Fomentar la contractació de caràcter indefinit, estable i de qualitat.
- Homogeneïtzar les condicions laborals i salarials atenent a les funcions desenvolupades i responsabilitats associades.
- Fomentar la contractació de persones pertanyents a col·lectius en risc d'exclusió.
- Incloure sistemes de capacitació i formació professional contínua.
- Elaborar plans específics de detecció i gestió del talent.
- Fomentar la implantació de beneficis socials per a l'empleat (assegurances mèdiques, etc.).
- Desenvolupar programes d'avaluació interna per a tots els empleats.
- Establir mecanismes de comunicació adequats entre els empleats i l'organització.

Us adjuntam un senzill model de comunicació per als empleats de la/es política/ques concreta/es que s'aprovin:

Estimat col·laborador

En resposta a la inquietud constant de mantenir actualitzats els nostres processos i polítiques vinculats a Recursos Humans, acompanyam el text de [...] et convidam a que el llegeixis i quedam com sempre a la vostra disposició per compartir qualsevol dubte o suggeriment que el contingut us pugui plantejar.

Atentament

6. Beneficis socials

Cada empresa pot escollir aquells beneficis addicionals que vulgui oferir als seus empleats entre un ventall de possibilitats ampli i canviant.

El més probable és que no tots siguin d'interès de tots els treballadors i que aquests interessos es modifiquin entre els mateixos col·lectius d'empleats.

Us volem ajudar amb un llistat d'idees i animar-vos que us mantingueu receptius a totes aquestes noves pràctiques que apareixen al mercat.

- Assegurança mèdica.
- Posar a disposició dels empleats zones de menjador i descans dins de les instal·lacions de l'empresa.
- Preus especials en la contractació d'aparcament.
- Tiquet menjador.
- Acords per a l'aplicació als nostres empleats de preus especials a guarderies, etc.
- Organització d'activitats destinades a fills d'empleats (campaments, activitats extraescolars, etc.).
- Acords per a l'aplicació als nostres empleats de preus especials a gimnasos.
- Acords per a l'aplicació als nostres empleats de preus especials a centres d'atenció per a persones dependents (residències, centres de dia, etc.).
- Cursos de formació bonificada.
- Patrocini d'activitats esportives o culturals destinades a empleats.
- Xecs transport.
- Organització d'activitats i tallers per als empleats i els seus familiars.

I aquest seria un senzill model de seguiment del nivell d'implantació dels beneficis socials:


- Benefici.
- Núm. total empleats target.
- Núm. total d'empleats adherits.
- Cost conjunt.
- Cost/empleat.
- % de variació respecte a l'exercici anterior.

7. Contractació de persones amb discapacitat o en risc d'exclusió social ¹

Dins de les pràctiques voluntàriament assumides en matèria de contractació, poden establir-se programes de col·laboració amb centres de formació especial, associacions, etc.

Adjuntam un llistat d'idees que podeu posar en pràctica per donar l'oportunitat d'accedir al món laboral a persones els perfils de les quals dificulten l'accés al món del treball amb caràcter general:

- Subscripció de convenis amb centres especials d'ocupació, empreses d'inserció, etc.
- Promoció d'acords de col·laboració amb associacions, fundacions, etc.

1. Sempre que trobis aquest símbol  tindràs la possibilitat de compartir les teves bones pràctiques al web de RSE del Govern de les Illes Balears.

8. Conciliació de la vida familiar i laboral

No a totes les empreses serà possible aplicar les mateixes mesures, dependrà de la seva activitat, el seu àmbit territorial d'implantació, el nombre d'empleats, el perfil dels mateixos, etc., però segur que alguna d'elles serà de fàcil implantació en el teu cas.

T'adjuntam algunes opcions que pots analitzar com vies de millora de la conciliació, més enllà del que estableix la normativa d'aplicació:

- Fixació de plans de treball per objectius que permetin la gestió autònoma per part dels empleats del calendari per al seu desenvolupament.
- Ampliació dels permisos retribuïts per maternitat/paternitat, lactància etc., legalment establerts.
- Sistema d'incorporació progressiva després d'una baixa per maternitat.
- Concessió de llicències no retribuïdes.
- Aplicació de polítiques de respecte a la desconexió digital un cop finalitzada la jornada i en períodes de descans.
- Potenciar l'aplicació de polítiques de proximitat al domicili de l'empleat en el supòsit d'existència de diferents centres de treball.
- Acords individuals de flexibilitat horària addicional, atenent a les circumstàncies i necessitats de cadascun dels empleats.
- Establir drets de preferència en la selecció d'horaris, vacances, etc. per als empleats que ostenten responsabilitats familiars.
- Facilitar als empleats els mitjans necessaris per desenvolupar les seves funcions en instal·lacions externes atenent les necessitats específiques de cada lloc de feina (ordinador portàtil, telèfon mòbil, etc.).
- Delimitació de l'horari en el qual poden fer-se les reunions.
- Reducció dels horaris fixats per menjar per avançar l'hora de sortida.
- Possibilitar la jornada contínua a aquells treballadors que estimin acollir-s'hi.
- Establir diferents paquets de mesures de flexibilitat horària (flexibilitat en horaris d'entrada i sortida, possibilitat de compensació d'hores dins d'un determinat marge temporal, etc.).
- Borsa d'hores vinculades a escolarització (procés d'escolarització, flexibilitat horària addicional en els primers dies d'escola, etc.).
- Permisos per a cura de familiars, formació, etc., més amplis que els legalment establerts.
- Fomentar la formació en línia amb flexibilitat horària a elecció del treballador davant la formació de caràcter presencial.
- Fixació d'un nombre de dies addicionals per a l'atenció d'assumptes propis dels treballadors.
- Permetre la sol·licitud de reduccions de jornada de forma temporal.
- Fixar un sistema que permeti incrementar el nombre d'hores diàries treballades a canvi de mig/un dia lliure addicional a la setmana.
- Implementació de jornada intensiva (pot ser de caràcter general o vinculada a determinats períodes com a estiu, Nadal, etc.).
- Facilitar mesures addicionals que permetin als empleats amb fills atendre'ls durant les vacances escolars, compensant durant la resta de l'any les hores d'absència.
- Anàlisi de viabilitat de la fixació de llocs de feina de "job sharing" o treball compartit (dos o més persones comparteixen un mateix lloc de treball).

- Implementació de polítiques de tancament d'instal·lacions o de llums apagats, determinant l'horari en el qual les instal·lacions de l'empresa estaran obertes.
- Sortides per situacions d'emergència familiars, assumint l'empresa el cost de l'absència (accidents, malalties, etc.).
- Compensacions de les formacions de llarga durada vinculades a les funcions de l'empleat que s'haguessin realitzat fora de l'horari. (accidents, malalties, etc.).

9. Tipus de voluntariat

La RSE no és una actuació exclusiva de l'empresa. Els empleats han de poder involucrar i desenvolupar les seves inquietuds, així que et convidam a unir esforços i multiplicar el resultat.

Algunes de les mesures que es poden posar en marxa són les següents:

- Voluntariat facilitant formació específica a col·lectius vulnerables (format presencial o en línia).
- Voluntariat d'assistència social de caràcter local (suport a cooperatives de bancs d'aliments, centres d'acolliment, etc.).
- Voluntariat de caràcter tècnic o professional (oferiment de serveis d'assessorament tècnic, col·laboració en gestions que hagin de realitzar, etc.).
- Voluntariat associat a activitats mediambientals locals (actuacions de reforestació local, activitats de neteja, etc.).
- Donacions de mobiliari, material, etc., a associacions i organitzacions sense ànim de lucre.
- Microdonacions periòdiques dels empleats (per exemple, 1 euro de la nòmina mensual) que pogués ser igualada/duplicada, etc., per l'empresa.
- Participació en campanyes puntuals (recollides d'aliments, recollides de roba i joguines).
- Participació en mercats ambulants solidaris destinant els beneficis a aquests col·lectius o organitzacions.
- Organització de dies de voluntariat oberts a l'empresa.

10. Formació, desenvolupament i promoció

Les nostres actuacions en matèria de RSE poden també enfocar-se cap a la capacitació i desenvolupament dels nostres empleats, oferint una formació més enllà de les previsions normatives.

Però no es tracta només de formar, sinó també de posar en relleu els esforços de forma objectiva, per la qual cosa t'animam a posar en marxa criteris de promoció interna associats a la formació. Dona l'oportunitat als empleats de saber que poden progressar dins de l'organització i què han de fer per aconseguir-ho.

Et llistam algunes pràctiques i criteris relacionats:

Mesures en matèria de formació:

- Fixació de programes de formació específica vinculats al lloc de treball sufragats per l'empresa, totalment o parcialment.
- Formació de caràcter general (idiomes, ofimàtica, etc.) sufragada per l'empresa totalment o parcialment.
- Acords de col·laboració amb centres de formació que representin descomptes per als empleats.
- Determinació de programes anuals o plurianuals de formació a càrrec de l'empresa per a la totalitat dels empleats o determinats col·lectius.

Mesures en matèria de formació:

- Fixació dels requisits de caràcter objectiu que s'hauran de complir per poder tenir accés a la promoció interna.
- Determinació de sistemes objectius de valoració de mèrits.

11. Canals de comunicació interna

Més enllà del que estableixi la normativa d'aplicació en cada moment en relació amb els canals de denúncia, etc., la RSE necessita per evolucionar escoltar als grups d'interès, les seves inquietuds, necessitats, suggeriments i fins i tot queixes que ens permetin millorar.

I què millor que començar pel nostre grup d'interès més proper? Recorda que és imprescindible establir canals de comunicació amb ells, des de la transparència i l'honestedat.

Et proposam un conjunt de actuacions senzilles i un breu comunicat per traslladar als empleats la seva posada en funcionament:

- Designar una persona coneguda per tots els empleats que sigui l'encarregada d'atendre i recollir les queixes o suggeriments. Implantar un calendari de reunions internes que permeti un acostament directe als empleats per conèixer les seves inquietuds.
- Bústies físiques de queixes i suggeriments de caràcter confidencial o no.
- Bústies electròniques de queixes i suggeriments.
- Sistemes de missatgeria instantània interna, atesos per la persona encarregada de recollir aquestes queixes i suggeriments.
- Intranet amb una adreça o bústia de correu incorporada per a queixes i suggeriments, i on es posi a disposició de l'empleat tota la informació que pugui resultar del seu interès.
- Fixació d'un canal de denúncies amb un abast superior a allò establert en la normativa o en aquells supòsits en els quals no resultés d'aplicació conforme a aquesta.
- Realització d'enquestes anònimes entre els empleats a les quals es pregunti sobre les qüestions que històricament hagin estat objecte de queixa o suggeriment, coneixement de la seva resolució, grau de satisfacció amb aquest, etc

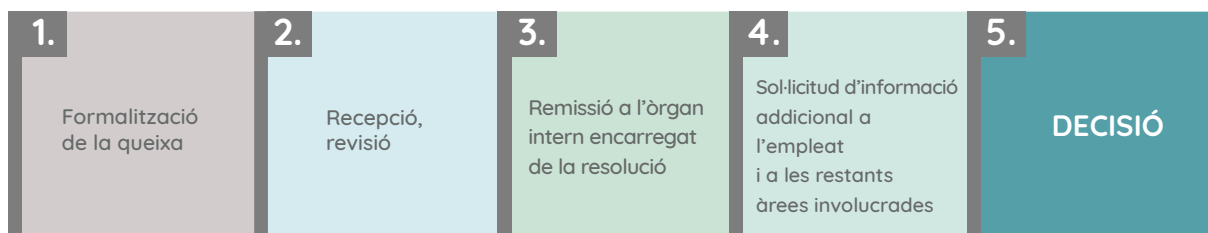
Amb caràcter general, és recomanable que es prepari una petita guia o tips que ajudin a l'empleat a conèixer els canals de comunicació de l'organització i com han de ser utilitzats. En el seu contingut, s'haurà d'incloure la menció al procés d'atenció i/o resolució, a fi que l'empleat pugui conèixer com es desenvoluparan les actuacions. Us adjuntam uns exemples breus:

Estimat col·laborador,

Cada dia volem millorar el nostre entorn laboral i la teva col·laboració és imprescindible. Sabem que existeixen canals informals de comunicació, però per assegurar que totes les teves aportacions són degudament ateses, et convidam a consultar els processos interns de comunicació disponibles a [...]. Totes les queixes i suggeriments seran atesos i tramitats conforme als processos que s'expliquen en la documentació abans indicada. De qualsevol manera, si tens qualsevol dubte sobre això, pots contactar amb [...].

Atentament

Exemple de procés d'atenció d'una queixa:



12. Canals de comunicació externa

No és suficient fer les coses bé, volem que se sàpiga que les fem bé i predicar amb l'exemple.

T'animam a utilitzar tots els canals que estiguin al vostre abast per difondre no només el vostre negoci des del punt de vista econòmic, sinó incloent-hi qüestions relacionades amb els vostres compromisos socials, el detall de les bones pràctiques que dueu a terme, etc.

No hi ha un llistat tancat de sistemes de comunicació i evolucionen de forma constant. Podem comunicar-nos amb el públic en general a través de la nostra pàgina web, publicitat en mitjans, participació en fòrums, participació en recopilacions de bones pràctiques, etc. i més particularment amb els nostres clients a través també d'altres sistemes addicionals (departament d'atenció al client presencial, telèfon d'atenció al client, direcció de correu postal o electrònic d'atenció al client, etc.).

En qualsevol cas, no pots oblidar que és imprescindible no només donar compliment a la normativa que resulti d'aplicació (veracitat de la informació, transparència, etc.), sinó també que és recomanable utilitzar una guia d'estil coneguda pels nostres empleats (un llenguatge directe i senzill, etc.).

13. Pla de cooperació empresarial

Les nostres experiències ens marquen i ens ajuden a evolucionar.

Aprofitant que no estau sols al mercat, et convidam a utilitzar i a fomentar la participació dels teus empleats a les xarxes de col·laboració activa com a sistema d'intercanvi d'idees i experiències, que són font constant d'inspiració i evolució.

Aquestes serien algunes pinzellades de les activitats que podeu aplicar en aquest camp:

- Participar en projectes de treball o estudi conjunts (presencial o a distància).
- Participar en jornades presencials de networking per iniciar projectes conjunts, compartir recursos, etc.
- Participar en xarxes socials de networking.
- Fomentar les activitats de networking dins de la mateixa empresa i amb empreses del sector o sectors complementaris, per generar i aprofitar sinergies.
- Desenvolupar activitats com a formadors.
- Participar en projectes d'investigació docent.
- Participar activament en les associacions que fomentin l'intercanvi de coneixements, experiències, etc.

14. Plans d'innovació específics

Els plans d'innovació haurien de formar part de la pràctica ordinària de totes les empreses i, per tant, no estar allunyats de la seva realitat.

Et convidam a realitzar un procés d'escolta activa dels vostres grups d'interès que permeti detectar els seus interessos i necessitats, i que pugui servir com a base per a la determinació d'un pla d'inversió i/o actuació del qual obtenir un rendiment més gran.

Aquí us llistam alguns exemples de pràctiques vinculades directament o indirectament a I+D+I que esperam us puguin servir de model:

- Concessió de beques o ajuts a la investigació.
- Foment de les actuacions conjuntes amb altres empreses del sector o vinculades al mateix per realitzar inversions en matèria de I+D+I.
- Posar a disposició les instal·lacions o recursos materials de l'empresa per a la col·laboració en el desenvolupament de projectes.
- Inversions vinculades a Tecnologies de la Informació.
- Inversió en desenvolupament de productes.

15. Criteris de selecció de proveïdors

Si volem ser sostenibles en el temps i oferir productes i serveis de qualitat, hem d'anar molt amb compte a l'hora de seleccionar els nostres proveïdors.

Més enllà de complir els criteris establerts en la normativa o la referència del preu, quins altres criteris creus que poden diferenciar un proveïdor de l'altre? Podem pensar en qüestions com la sostenibilitat, el control de la cadena de producció, l'aplicació de polítiques socialment responsables, etc.

Aquí t'adjuntam un breu llistat d'altres conceptes i pràctiques que es poden tenir en compte a l'hora de seleccionar un proveïdor:

- Establir l'obligació que el proveïdor accepti el nostre codi de conducta de proveïdors, si el tenim, o que s'adhereixi al contingut del nostre codi ètic.
- Definir les clàusules de contractació vinculades a RSE que es vol sol·licitar que siguin complides pels proveïdors.
- Bloqueig de proveïdors que hagin resultat sancionats per incompliment de matèries relacionades amb els drets humans, etc.
- Prioritzar proveïdors que compleixin la totalitat o part dels següents compromisos:
 - Trobar-se adherits a protocols o iniciatives internacionals (Pacte Global de Nacions Unides, etc.).
 - Respectar la totalitat de drets humans a la cadena de producció, especialment, els drets de la infantesa.
 - Controlar la seva cadena de producció.
 - Comptar amb certificacions de qualitat.
 - Fomentar la producció local o de quilòmetre zero.
 - Fomentar les mesures ecològiques.
 - Integrar col·lectius en risc d'exclusió, etc.
 - Pertànyer al sector de la petita i mitjana empresa.
 - Aplicar pràctiques relacionades amb la protecció del medi ambient, el desenvolupament social, etc.
 - Aplicar mesures de prevenció de riscos laborals més grans que els establerts per la normativa.
 - Realitzar inversions en I+D+I.

I aquest seria un senzill quadre per fer un seguiment en el procés de selecció:

Bé o servei objecte de contractació
Llistat de proveïdors participants en el procés
Criteris de valoració objectiva utilitzats
Existeixen causes de bloqueig a la contractació amb algun dels proveïdors?
El proveïdor seleccionat s'ha adherit/adherirà al nostre codi ètic?
El proveïdor compta amb alguna certificació de qualitat que pugui relacionar-se amb el bé o servei contractat?
El proveïdor realitza tasques d'auditoria a la seva cadena de producció? Amb quina periodicitat?

16. Criteris i compromisos mediambientals

Encara que cada activitat pot tenir un impacte molt diferent en el medi ambient, tots podem dur a terme actuacions que ajudin a garantir la seva sostenibilitat i, si és possible, la seva millora.

És important que analitzis què pots fer directament i que siguis transparent a l'hora de comunicar-ho tant de forma interna com de forma externa, quan resulti d'aplicació.

Per ajudar-te, t'adjuntam una proposta d'actuacions amb diferent nivell d'impacte i un model de comunicació. Adapta'ls a la teva organització i pensa en aquells addicionals i específics que pots plantejar atenent a les vostres característiques.

Idees referents a compromisos en matèria mediambiental:

- Donar prioritat a l'ús d'energies renovables.
- Increment de l'ús materials reciclats (paper, etc.).
- Minimització del consum de paper.
- Establir sistemes de separació i reciclatge dins de l'organització.
- Substitució d'envasos de plàstic per envasos reciclats i reciclables.
- Formació específica a empleats en matèria de sostenibilitat.
- Utilització de bombetes de baix consum.
- Disminució de consum d'aigua.
- Fixació de polítiques internes d'ús d'aparells de calefacció/aire condicionat.
- Promoure sistemes de transport col·lectiu o compartit en l'organització.

I aquest seria un model de comunicació:

Estimat col·laborador

En la nostra organització, volem que el nostre compromís amb el medi ambient sigui aplicable en el nostre dia a dia, per això, et convidam a revisar les pràctiques que ens comprometem a dur a terme, disponibles en [...] i et convidam a adoptar-les en totes les teves activitats.

Atentament

17. Definició d'objectius mediambientals

Si t'animes a establir objectius concrets en matèria de protecció del medi ambient, et convidam a fer un seguiment periòdic de la seva implantació que et permeti comparar l'evolució i establir nous objectius.

Et proposam un senzill model per dur a terme el seguiment dels avenços:

Definició objectiu
Període per a la seva implantació
Concreció objectiu a aconseguir a l'exercici 20__
Indicadors avaluats
Responsable
Aconseguit l'objectiu? Sí/No
% execució sobre l'objectiu total (en cas de plurianual)
Evolució (comparat amb exercici anterior)
Observacions

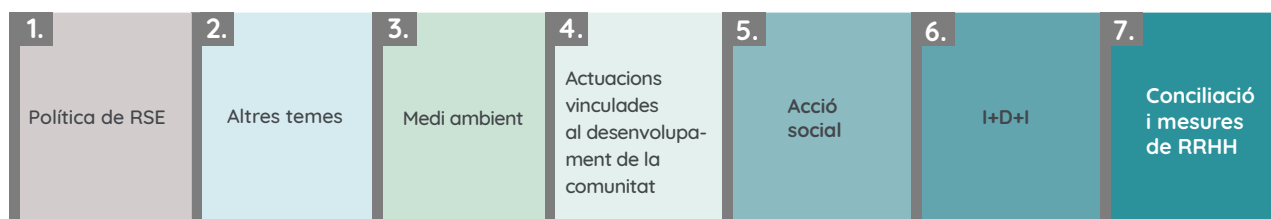
18. Participació en projectes de desenvolupament de la comunitat

Qualsevol activitat és present i impacta, ja sigui de forma directa o indirecta, en la comunitat.

Com a part de la política de RSE de l'empresa, es podran implantar actuacions destinades a desenvolupar la comunitat en la qual som presents. No les hem de confondre amb actuacions en matèria d'acció social (col·laboracions econòmiques altruistes a diverses ONG, ajuda humanitària en supòsits de catàstrofes, etc.).

Per regla general, la major part de les empreses que tenen desenvolupada una política de RSE o directrius en la matèria han incorporat punts referents a actuacions vinculades a acció social. Tanmateix, no totes les empreses que duen a terme actuacions vinculades a acció social tenen desenvolupada una política de RSE, etc.

Simplificant l'esquema, es tractaria de:



Ets participatiu? Et detallam un model senzill per fer un seguiment de la participació en aquest tipus de projectes que et podrà ajudar a, no només al seguiment, sinó a tenir informació qualitativa del seu desenvolupament:

Definició general del programa o projecte de desenvolupament de la comunitat
Entitat/associació promotora/impulsora del projecte
Termini de durada del projecte
Definició de les actuacions a dur a terme
Departament/s intern/s que participa/en en el projecte
Nombre d'empleats totals que participen en el projecte
Nombre d'hores destinades al projecte durant l'exercici
Detall de la quantia de recursos econòmics destinats al projecte
Detall d'altres recursos destinats al projecte (recursos tecnològics, material, etc.)

19. Participació en xarxes de col·laboració

Empreses i comunitats són ens vius en constant evolució.

És interessant participar activament en associacions, fundacions, xarxes de treball o formatives, etc. Si participes activament en algun d'ells, et proposam un full de seguiment que et permet dur a terme l'anàlisi tant de les responsabilitats assumides en cada un dels supòsits com dels recursos que se li assignen:

Associació, fundació, xarxa formativa, etc.
Definició general de les actuacions objecte de la col·laboració
Termini de durada del projecte
Definició de les actuacions a dur a terme
Departament/s intern/s que participa/en en el projecte
Nombre d'empleats totals que participen en el projecte
Nombre d'hores destinades al projecte durant l'exercici
Detall de la quantia de recursos econòmics destinats al projecte
Detall d'altres recursos destinats al projecte
Observacions

20. Altres activitats en matèria de responsabilitat social empresarial

Tal com hem comentat al llarg d'aquesta guia breu, la RSE no només és un conjunt de matèries que manca d'una definició tancada, sinó que a més es troba en constant evolució.

Coneixes millor que ningú el funcionament de la teva empresa i pot ser que ja estiguis duent a terme actuacions en matèries relacionades amb la RSE que creguis que no encaixen en les anteriors preguntes. Si és així, et convidam a compartir-les.

I per acabar.... saps el que significa  ?

Que tens la possibilitat de compartir totes les teves idees i bones pràctiques relacionades amb les preguntes assenyalades amb aquest símbol a través de la pàgina de RSE del Govern de les Illes Balears, disponible en el següent enllaç:

http://www.caib.es/sites/rsc/ca/inici_0/?campa=yes

iempren

Responsabilitat
Social Empresarial



G CONSELLERIA
O TREBALL, COMERÇ
I INDÚSTRIA



idi Institut d'Innovació
Empresarial
de les Illes Balears