

Pero antes de abordar correctamente el tratamiento de la RSE debe llegarse a un acuerdo sobre la definición de lo que entienden por RSE todas las partes interesadas (*stakeholders*), es decir, accionistas, trabajadores, consumidores, clientes, proveedores, etc.

En este sentido, consideramos que los ejes de actuación en las dimensiones social y ambiental deberían ser:

- Gestionar los recursos humanos, garantizando la igualdad de oportunidades en las condiciones de contratación, formación y desarrollo profesional. Una actuación imprescindible en materia de RSE es la de hacer efectiva la participación de los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Atender las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, aplicando los planes de prevención de riesgos laborales y reforzando la responsabilidad en situaciones de subcontratación.
- Minimizar el impacto ambiental del proceso productivo, a través del establecimiento de un Sistema de Gestión ambiental, con el objetivo de reducir el consumo de recursos y prevenir/reducir la contaminación.
- Extender las relaciones de la empresa a la comunidad local donde se encuentra implantada, prestando atención a que en ningún caso



la libertad de las empresas puede suplantar las responsabilidades de los gobiernos sobre la puesta en marcha de las políticas de desarrollo regional y de mejora de calidad de vida de los ciudadanos.

- Consolidar la presentación del Triple Balance (resultados económicos, sociales y medioambientales)

La participación e implicación de los trabajadores es condición imprescindible para garantizar la certificación social que está en la base del desarrollo de la RSE.

En cuanto a la interdependencia de la RSE y la negociación colectiva, se trata de escenarios y prácticas de negociación social que han de mantener sus referentes de legitimidad bien diferenciados y en continuo diálogo.

El diálogo social y la negociación colectiva van a desempeñar un papel fundamental de promoción y compromiso de calidad social y laboral reforzando los valores de una socie-

dad donde la igualdad hombre-mujer, la equidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, una seguridad social mínima garantizada, el derecho de protección social en caso de perder el trabajo, y el derecho a la educación y a una formación permanente, se constituyen con vocación universal.

“El trabajo es primero”, ha sido el lema del 40 Congreso de la UGT. Una vez más era imprescindible poner de relieve que el trabajo no es una mercancía, como se sostiene desde la fría lógica del beneficio. El balance de la negociación colectiva, y las investigaciones sobre culturas y prácticas en RSE nos darán muchas respuestas en su momento. Ya sabemos que estamos en una “economía de mercado”, pero no podemos aceptar su extensión a una “sociedad del mercado”, es decir, a un mercantilismo que invada en su expansión todos los estamentos, estructuras y valores de la sociedad, produciendo la desregulación moral en el espacio social, haciendo zozobrar por último el sentido de la ciudadanía.

Comprometidos, como estamos en la participación de la responsabilidad social de las empresas, volvemos a señalar y afianzar la necesidad de mantener los derechos en el empleo, y la protección social. ©



Con el concepto de Responsabilidad Social de las Empresas, RSE, el **Observatorio de RSE de UGT** se propone una idea de la empresa como una institución con unas responsabilidades que van mucho más allá de sus funciones estrictamente económicas y de creación de riqueza y de las obligaciones legítimas que tiene hacia sus propietarios y accionistas.

ANTONIO GUERRERO, responsable

CÓMO HA EVOLUCIONADO LA RSE EN FRANCIA EN 2009

La RSE en Francia ha mejorado sustancialmente en los últimos cinco años. ORSE y sus miembros, actores clave en materia de RSE, han desempeñado un papel esencial en la identificación y la investigación de las principales áreas de estudio de la Responsabilidad Social. Este artículo ofrece una visión general del trabajo realizado en este período, así como un resumen de los desafíos actuales y futuros que ofrece la RSE en Francia.

Sobre regulación y legislación de la RSE:

Las leyes que regulan los datos no financieros de las empresas en Francia fueron implementadas en 1977 con la Ley de Asistencia Social (Bilan Social), que requiere que las compañías cotizadas informen sobre los activos sociales. La ley Nouvelles Regulations Economiques (NRE) fue aprobada en 2001, y a través del artículo 116 obliga a las cotizadas a reportar sobre los impactos sociales y ambientales. Un estudio, conducido por ORSE, OREE y EpE demuestra que, a pesar de sus varias imperfecciones, la ley NRE ha supuesto un impulso para el *reporting* no financiero. La combinación de acciones voluntarias y legales, y la necesidad de dar una respuesta global a todos los stakeholders han sido un gran acicate en estos últimos cinco años para las memorias no financieras y las políticas de RSE.

De acuerdo con el proceso de consultación *multistakeholder* emprendido por 'Grenelle de l'environnement', que demandó una mejor integración de los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ESG) en el negocio, la ley NRE extenderá a las compañías públicas y a las empresas de más de 500 empleados estos requerimientos de información, además de demandar datos en relación al marco internacional. Para más información, consultar <http://www.legrenelle-environnement.fr/spip.php?rubrique11>. Otras iniciativas regulatorias incluyen la actualización de las leyes entorno a los planes de pensiones corporativos, a través de la Ley de Modernización de la Econo-

mía, el acuerdo de diferentes organizaciones profesionales francesas en julio de 2009, y otras normas sobre la inversión responsable y sostenible y la proliferación de guías de transparencia e iniciativas individuales y colectivas de certificación.

La diversidad ha sido también objeto de regulación ya que algunas leyes recomiendan a las compañías alcanzar acuerdos con sindicatos entorno a la igualdad de género. En marzo de 2006, una ley propuso reducir la diferencia de salario entre hombres y mujeres en 2010. En caso de no cumplir este compromiso, se anunciaron sanciones. De igual manera, se exige una cuota del 6% de personal discapacitado en las compañías con más de 20 empleados.

¿Cuáles son los aspectos claves de la RSE?

El surgimiento de la RSE en Francia fue fruto de las consecuencias de globalización y la creciente influencia de las grandes corporaciones multinacionales, así como del exitoso desarrollo de la Inversión Socialmente Responsable (ISR) en el país. Según el último estudio de Novethic en junio de 2009, el mercado francés de la ISR ascendió a 29.9

mil millones de euros en 2008, un 37% más que en 2007.

¿Qué concienciación pública hay entorno a la RSE?

Aunque muchas cumbres internacionales, informes científicos y un número creciente de catástrofes naturales demuestran que el público es cada vez más familiar con el concepto de cambio climático, todavía queda un gran trabajo por hacer para despertar la conciencia de los usuarios, políticos, empresas y consumidores. Conceptos como el Desarrollo Sostenible o la RSE están todavía sujetos a mucha confusión y malentendidos, incluso en las grandes corporaciones y en la Administración Pública.

Sobre la cadena de aprovisionamiento:

En marzo de 2007, el gobierno adoptó un Plan de Acción Nacional para la Compra Pública Sostenible que incluía una evaluación sobre la materia: http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/csr-matrix/csr_topic_allcountries_en.cfm?field=14

- Considerando la diversidad de situaciones posibles, no existe una



Uno de los principales retos de la RSE es que sea comprensible para todos los stakeholders

