

Responsabilidad social empresarial en materia de **Prevención de Riesgos Laborales**



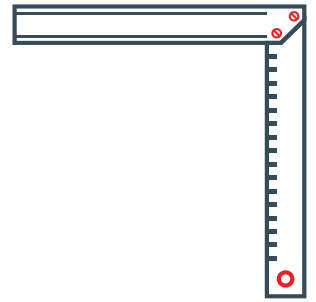
 responsable

 responsable

 responsable

ÍNDICE

- 1.- Presentación**
- 2.- Qué es una empresa socialmente responsable**
- 3.- Beneficios de la RSE**
- 4.- La RSE como oportunidad de futuro en la cultura de la prevención**
- 5.- Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la RSE**
- 6.- El papel de los Servicios de Prevención Ajeno**
- 7.- Buenas prácticas de RSE y PRL**
- 8.- Glosario de términos básicos de la RSE**
- 9.- Notas bibliográficas**





1.- Presentación

La Responsabilidad Social Empresarial se sustancia en el compromiso activo y voluntario de las empresas con la mejora social, económica y medioambiental, más allá del cumplimiento normativo, favoreciendo valor añadido y competitividad a sus servicios o productos. De este modo, la RSE contempla la puesta en práctica de actuaciones y estrategias que se integran en la gestión empresarial de manera acorde a los valores internos de cada organización.

En la búsqueda de ese equilibrio entre negocio y responsabilidad social, la Seguridad y Salud en el trabajo tiene un papel fundamental puesto que se centra en el capital humano como eje vertebrador de la actividad de las empresas.

AFAMID elabora este folleto siguiendo los objetivos del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, de promover y desarrollar actuaciones de mejora en las condiciones de seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas empresas del sector industrial de la madera.

Para ello, la publicación ofrece un marco conceptual que relaciona la Responsabilidad Social Empresarial y los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales, realizando un acercamiento a los instrumentos de RSE que pueden reforzar y optimizar la eficacia de las actividades preventivas.

2.- ¿Qué es una empresa socialmente responsable ?

Una empresa es socialmente responsable cuando evalúa y pone en valor la huella de su actividad en el medio ambiente, en la sociedad y en sus trabajadores, teniendo en cuenta de manera activa los intereses de todos aquellos que intervienen o participan en sus procesos y resultados.

Así pues, una empresa es socialmente responsable cuando para procurar su continuidad y crecimiento brinda

- Servicios y productos que cubren necesidades reales y accesibles, añaden valor y contribuyen al bienestar social.
- Condiciones de trabajo dignas y posibilidades de desarrollo de las personas trabajadoras.
- Respeto al medio ambiente
- Transparencia en sus actuaciones
- Dialogo continuo con todos los grupos de interés afectados por su actividad para conocer sus expectativas y atenderlas en la medida de sus posibilidades a la hora de tomar decisiones.
- Un comportamiento, actuaciones y prácticas que mejoran los mínimos legales exigibles.



3.- Beneficios de la RSE

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial tiene un carácter voluntario, se está convirtiendo actualmente en un elemento diferenciador, independientemente del tamaño y el sector de actividad en el que se enmarquen las empresas.

Ventajas competitivas de la Responsabilidad Social Empresarial

- Mejora de la reputación corporativa e imagen de marca.
- Incremento de la fidelidad de los clientes y del favor de los consumidores.
- Crecimiento de la capacidad para generar, atraer y retener talento del personal cualificado.
- Las iniciativas socialmente responsables se hacen hueco en la atención pública a la vez que mejora su presencia en los medios de comunicación.
- Mayor facilidad de acceso a concursos, ayudas y subvenciones públicas.
- Más opciones de captación de fondos y de acceso a fuentes de financiación.
- Se minimizan los conflictos con las comunidades con las que opera.



4.- La RSE como oportunidad de futuro en la cultura de la prevención.

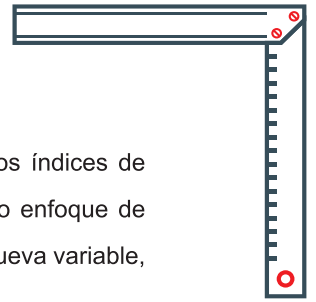
Desde la aprobación en 1995 de la Ley 31 de Prevención de Riesgos Laborales las empresas han ido evolucionando en su manera de abordar la gestión preventiva. Así, en un primer momento de intervención las organizaciones pusieron el foco en los elementos materiales para frenar los accidentes graves (adaptación de instalaciones, adecuación o sustitución de máquinas y/o procesos, disposición de equipos de protección individual, etc...)

Sin duda ese primer paso ya supuso un avance importante en la lucha contra la siniestralidad actuando contra los riesgos en su origen. Sin embargo, con el tiempo, las soluciones tecnológicas se mostraron insuficientes por si solas para la reducción drástica de los problemas de seguridad y salud laboral.

En una segunda etapa de la gestión de la prevención se analizan y estandarizan los procedimientos, se potencia la formación e información del capital humano de las empresas y se establece la realización de evaluaciones específicas de riesgos, con objeto de mejorar la integración de los procedimientos preventivos apoyados en los procedimientos generales de la empresa.



Fuente Foment del Treball Nacional. "Cultura preventiva y buenas prácticas".



Con este avance en la estrategia preventiva se alcanza de manera progresiva la mejora de los índices de accidentalidad, pero una vez más se produce una evolución y las empresas adoptan un nuevo enfoque de mejora preventiva no sólo asociado a la técnica y al ámbito procedimental, sino que incluye una nueva variable, que es poner el centro de actuación en las personas.

Así pues, el tercer momento de intervención preventiva de las empresas tiene el objeto de convertir la prevención de riesgos laborales en un valor añadido, actuando sobre los comportamientos, potenciando el papel del liderazgo activo y desarrollando la importancia de la corresponsabilidad en materia de seguridad y la salud. Con las personas como base fundamental de este enfoque se abren nuevas posibilidades para trabajar la percepción de los riesgos de cada colectivo, reducir y controlar las actuaciones inseguras y sustentar las bases de la cultura organizacional de la prevención.

Es en este punto en el que las personas son el centro para la consecución de la Cultura Preventiva como valor añadido, donde la Responsabilidad Social Empresarial como elemento diferenciador y competitivo se encuentran y se complementan.



A todo ello, se suma que las empresas que se involucran en la seguridad y salud laboral y se comprometen a integrarla en su organización y en su trabajo diario ven también recompensado el esfuerzo en otras áreas de gestión:

- Mayor sincronía ente los objetivos de la empresa y los objetivos de los empleados en sus actividades diarias.
- Mejora de la productividad, como consecuencia del aumento de la motivación personal y de un mejor clima laboral.
- Una mejor imagen de la empresa frente a terceros. El empleado que se siente cuidado y está satisfecho es un excelente prescriptor.



Por último, hay que señalar que la estrategia empresarial de embarcarse en actuaciones de Responsabilidad Social se alinea con uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y agenda 2030, el Objetivo 8 : Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno el trabajo decente para todos. Y especialmente con el punto 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.que se siente cuidado y está satisfecho es un excelente prescriptor.



5.- Integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la RSE

La RSE ofrece a las empresas la oportunidad de comprometerse más y mejor en la seguridad y salud laboral para, de este modo, alcanzar la deseada integración en la gestión global, así como generar y consolidar la verdadera cultura preventiva.

El desarrollo profesional y las condiciones saludables de trabajo de las personas trabajadoras, en tanto que son grupo de máximo interés, debería formar parte indispensable de los propósitos estratégicos de cualquier empresa. Desde este punto de vista, la normativa de prevención de riesgos laborales, a diferencia de otros sistemas de gestión, señala como principal objetivo empresarial a los trabajadores.



Saber optimizar la implantación de la gestión preventiva, entendiéndola como una inversión y no sólo como coste añade un importante plus competitivo al resto de iniciativas de responsabilidad social.

La responsabilidad social adoptada por las empresas de manera opcional y no obligacional debe alcanzar tanto las necesidades internas de los trabajadores a su cargo como las necesidades sociales externas. Esto se traduce en que no sólo se velará porque los empleados se beneficien de un nivel de salud y de seguridad en el trabajo superior al meramente reglamentario, sino que esta voluntariedad en la aplicación de criterios de prevención se extenderá a relaciones externas como pueden ser la selección de subcontratistas o comercializadoras.

Para facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales y la responsabilidad social empresarial, La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo editó el documento “Corporate social responsibility and safety and health at work” en el se indican algunas ideas como:

- **Construir sobre lo ya existente.** Si se ha tomado la decisión de establecer una política de responsabilidad social sobre las actuaciones preventivas por considerarlas importantes y beneficiosas, las empresas se basarán en lo que ya se viene haciendo extendiendo y ampliando su aplicación a ámbitos menos atendidos como el marketing, y se establecerán mecanismos de comunicación para divulgación de las prácticas que se llevan a cabo.
- **Aprender de la experiencia ajena.** Existen muchos ejemplos de buenas prácticas disponibles en redes sociales. Los agentes sociales de carácter sectorial son una buena fuente de recursos en los que basarse para la adopción de la estrategia de responsabilidad.
- **Definir objetivos estratégicos.** La integración conduce de manera lógica a la vinculación de los distintos objetivos, por lo que habrá que establecer prioridades y atender que esta conexión no genere duplicidad de tareas ni descoordinación de las actuaciones.



- **Identificar e implicar a los interlocutores relevantes en la dimensión social de la RSE.** Para escucharlos, conocerlos y poder poner en valor la percepción que tienen de la seguridad laboral.

- **Equilibrar la dimensión externa e interna de la RSE.** Los valores y efectos de las prácticas que sustentan la RSE en el ámbito de la salud en el trabajo deben extenderse a lo largo de toda la cadena de valor, y no externalizar los riesgos a entidades subcontratadas.
- **Cultivar la credibilidad.** La dirección debe de dar ejemplo con su comportamiento. Proclamar valores y compromisos que no se pueden mantener, únicamente como acción de marketing, suele tener el efecto totalmente contrario.
- **Innovar.** Merece la pena introducir iniciativas diferentes que complementen las actuaciones preventivas más convencionales y propicien actitudes proactivas.
- **Aprendizaje y desarrollo organizativo.** La RSE al igual que la cultura preventiva son procesos largos y continuos. Es preciso informar y formar al personal y hacerle ver la necesidad de su implicación y protagonismo. Con ello se fomenta el sentimiento de pertenencia y la motivación para proyectar una buena imagen de la organización.





6.- El papel de los Servicios de Prevención Ajeno

Además de prestar a las empresas los servicios que les faciliten el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Servicios de Prevención Ajenos deben saber mostrar los efectos positivos de las inversiones en materia de seguridad mediante evaluaciones y análisis de costes/resultados que expongan claramente la contribución de estas estrategias a las ventajas competitivas de las que se ha hablado anteriormente.

Así, es importante que en el ejercicio de sus servicios, introduzcan en la empresa aspectos claramente beneficiosos, como pueden ser:

- Combinar los objetivos puramente económicos del negocio con las actividades dirigidas a los recursos humanos.
- Incluir en las actuaciones de prevención no sólo medidas para las condiciones materiales de la seguridad y la salud sino también la dimensión actitudinal de los trabajadores (Seguridad basada en comportamiento).
- Introducir innovaciones técnicas y nuevos desarrollos organizativos.
- Establecimiento de códigos éticos y de conducta, así como políticas responsables en la selección de proveedores y colaboradores externos.

Por último, es esencial que, como profesionales de la gestión preventiva, los Servicios de Prevención Ajenos ayuden a las empresas a realizar un diagnóstico para caracterizar la cultura preventiva de la organización, el nivel de madurez alcanzado, las deficiencias de implantación y los puntos débiles sobre los que actuar. Esta evaluación es importante ya que lo que no se analiza no se puede mejorar y la prevención siempre tiene elementos de mejora.

El análisis debe permitir:

- Conocer la percepción que tienen las personas de la empresa (desde los directivos hasta los asalariados) de las cuestiones de seguridad laboral.
- Saber la manera en la que todos los colectivos afectados viven la seguridad y cómo esta se ve integrada en las prácticas cotidianas según la responsabilidad de cada uno.
- Visibilizar lo que se piensa: respecto de las creencias y convicciones culturales.
- Comprobar si existe coherencia y correspondencia entre lo que se piensa y lo que se hace.
- Explicitar las prácticas y comportamientos de seguridad que se practican, las dificultades encontradas, así como las desviaciones respecto de lo planificado.



7.- Algunos ejemplos de buenas prácticas de RSE y PRL para pymes.

“el trayecto de la empresa segura, a la empresa saludable”

Disponer de un código ético, código de conducta o código de integridad por escrito dándolo a conocer a todos los implicados, y en el momento de la acogida de los trabajadores de nueva contratación.

Actuaciones de protección del envejecimiento en el trabajo, evitando la discriminación por razones de edad.

Todas aquellas acciones que tienen que ver con intensificar la formación y el desarrollo personal de los empleados.

Establecimiento de galardones o reconocimientos al compromiso de personal interno y/o colaboradores que interiorizan la política de prevención de la empresa.

Iniciativas específicas que fomenten hábitos saludables para evitar la aparición de enfermedades.



Implementación de planes de movilidad que fomente el buen clima y la satisfacción en el empleo.

Actuaciones continuas de comunicación sobre la salud laboral en la empresa, mediante circulares, boletines informativos, difusión de materiales divulgativos, etc.

Incorporar la variable de género y la igualdad en la política preventiva, con especial atención a colectivos específicos como jóvenes y menores, trabajadores con necesidades especiales, etc.

Impulsar actividades de voluntariado corporativo como por ejemplo la divulgación de buenas prácticas seguridad entre el colectivo de alumnos de los centros de formación sectoriales.



8.- Glosario básico de la Responsabilidad Social y su interrelación con la actuación preventiva de las empresas.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL: condición que deben de cumplir los bienes, productos y servicios, los entornos en donde se desarrollan y los objetos, herramientas, instrumentos y dispositivos para poder ser comprendidos y utilizados por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y sencilla posible.

BUEN GOBIERNO: conjunto de medidas dirigidas a gestionar conjuntamente los impactos sociales, medioambientales y económicos de la empresa bajo los parámetros de transparencia informativa y de control de las relaciones con los diferentes grupos de interés.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL: todas las actuaciones puestas en marcha en las empresas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y compatibilizar las diferentes facetas de la vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

DERECHOS HUMANOS: son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. En el ámbito de la empresa, los derechos humanos están directamente vinculados al respeto de los derechos laborales.



DESARROLLO SOSTENIBLE: permite la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. El desarrollo sostenible trata de lograr, de manera equilibrada, el desarrollo económico, social y la protección del medio ambiente.



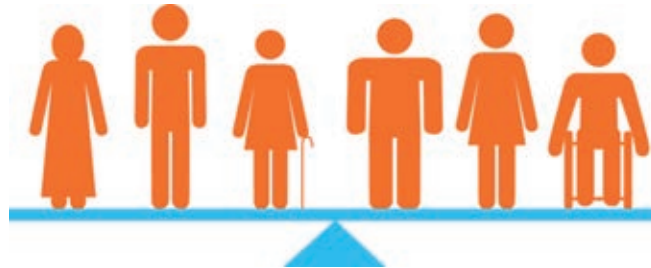
ÉTICA EMPRESARIAL: es la aplicación de los principios generales de la ética a un campo específico de la acción humana como es la gestión empresarial y dado que las empresas están formadas por un conjunto de personas que orientan sus esfuerzos en dar servicio a otras personas.



EXTERNALIDAD AMBIENTAL: aquellas acciones realizadas por las empresas que afectan a los sistemas y a los servicios de los ecosistemas, pero también incluyen los impactos en las personas como las derivadas de las emisiones contaminantes.

GRUPOS DE INTERÉS: todas aquellas personas, grupos u organizaciones que mantienen una relación directa o indirecta con la empresa; están dentro y/o fuera de ella, y pueden afectar o ser afectadas de manera positiva o negativa por sus actividades.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: conjunto de medidas para promover la oportunidad de que las personas, independientemente de su origen, sexo, religión y condición física y/o psíquica, puedan ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.



INNOVACIÓN SOCIAL: conjunto de operaciones destinadas a encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales, que aún no están adecuadamente cubiertas por el mercado o por las administraciones públicas y producir los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad del futuro.



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y TRANSPARENCIA: herramienta de comunicación de las empresas en donde se informa a todos sus grupos de interés de los resultados económicos, sociales y ambientales del ejercicio de su actividad empresarial, en un determinado período temporal.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: modelo de gestión de empresas que se caracteriza por el compromiso voluntario que se adquiere para tratar sus impactos económicos, laborales, sociales y ambientales, de forma tal que se produzca un aumento del beneficio empresarial y de los beneficios de todos sus grupos de interés.



Anotaciones

9.- Notas bibliográficas

- Libro Verde (2001) de la Comisión Europea titulado «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas».
- NTP 1043: Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (I) INSHT 2015
- NTP 643: Responsabilidad social de las empresas (I): conceptos generales INSHT 2003
- NTP 967 Eficacia preventiva y excelencia empresarial (II): buenas prácticas en gestión empresarial INSHT 2013.
- La responsabilidad social de las empresas y la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014).
- Poy, X. "Estudio de campo sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a la Política de Responsabilidad Social y su contribución al éxito empresarial". INSHT, 2014

Responsabilidad social empresarial en materia de Prevención de Riesgos Laborales



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS
DE LAS INDUSTRIAS DEL MUEBLE,
CARPINTERÍA Y AFINES DE LA
COMUNIDAD DE MADRID

www.afamid.com

IRSST
C/ Ventura Rodríguez. 7
28008 MADRID
Tel. 900 713 123
irsst@madrid.org

“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2021-2024 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”



**Comunidad
de Madrid**