

Eficacia preventiva y responsabilidad social empresarial (II): buenas prácticas

*Preventive effectiveness and corporate social responsibility (II): good practice
Efficacité préventive et responsabilité sociale des entreprises (II): bonnes pratiques*

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Manuel Bestratén Belloví
CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO. INSHT

Xavier Poy Quintana
SGS TECNOS, S.A.

Esta NTP complementa a la anterior en la que se han presentado los resultados del "Estudio de campo sobre la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a la Política de Responsabilidad Social y su contribución al éxito empresarial", realizado en el año 2013 en 65 empresas. En esta se exponen las mejores prácticas en Responsabilidad Social Empresarial identificadas, así como las reflexiones derivadas de ellas.

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

A partir de los la información cualitativa proporcionada en las entrevistas a empresas con estándares de prevención y excelencia considerables, se ha elaborado un compendio de ejemplos de buenas práctica en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Con la finalidad de inspirar a otras empresas en la adopción de buenas prácticas en esta línea, se ha procedido a clasificarlas por temáticas y categorizarlas en los niveles A, B o C según se traten de prácticas que desarrollan empresas con un nivel excelente en PRL y RS, un segundo nivel avanzado también en ambos campos, o bien, un tercer nivel más común. Ver tal clasificación en más detalle en la anterior NTP. Se encuentra recogidas en las siguientes tablas: tabla 1 - tabla 13.

2. REFLEXIONES CUALITATIVAS DESTACABLES

Muchos de los informantes que participaron en el estudio de campo expresaron opiniones cualitativas de gran relevancia para el estudio. Dado que las reflexiones de las empresas presentan una similitud importante entre sí se ha procedido a agruparlas en las siguientes tipologías:

1. Ejecución de cuantiosas acciones de Responsabilidad Social sin ser percibidas como tales: Al finalizar las entrevistas una amplia mayoría de las empresas participantes expresaron haber descubierto que realizaban muchas acciones del ámbito de la Responsabilidad Social sin que previamente tuvieran tal percepción. Dijeron que tales acciones se habían estado haciendo por costumbre o práctica social, sin

otorgarle especial importancia y sin que hubieran sido percibidas como un beneficio de especial consideración por encima de requisitos legales. Con frecuencia indicaban que los aspectos culturales estaban detrás de tales acciones (Por ejemplo: Celebraciones colectivas, horarios flexibles para trabajadores con hijos, poner algunas instalaciones a disposición de los trabajadores para iniciativas propias no laborales, etc). En este sentido, estaban de acuerdo en que se debe progresar en la percepción, tanto de la Dirección como de los trabajadores, para poner de manifiesto tales acciones y extraerles al máximo valor dentro del proyecto empresarial

2. Escasa sistematización de la gestión de la Responsabilidad Social: La memoria anual de sostenibilidad siguiendo indicadores GRI es el elemento formal más frecuente con en el que las empresas entrevistadas recogían las acciones de Responsabilidad Social realizadas. Sin embargo, no se suele disponer de un sistema formalizado para su gestión, ni de una persona o departamento que lo liderara. Con frecuencia diversas áreas de la empresa realizan acciones no coordinadas que, en caso de disponer de memoria, quedan sin recoger. Muchos informantes indicaron también que no hay un estándar internacional en materia de Responsabilidad Social que sobresalga sobre los muchos estándares y modelos que existen, a diferencia de lo que ocurre con los sistemas de calidad o de gestión medioambiental. También se apreció la opinión que en el futuro crecerá la importancia de implantar sistemas de gestión de la Responsabilidad Social dada la tendencia creciente entre multinacionales y grandes empresas de auditar las prácticas laborales y medioambientales de sus proveedores extranjeros.

3. Importancia de la coherencia al aplicar políticas de Responsabilidad Social:

Las empresas con mayor nivel de excelencia que venían poniendo en práctica políticas responsables durante varios años coincidieron en que habían cambiado su enfoque inicial a medida que fueron avanzando. El enfoque inicial suelen ser acciones de tipo terciario, muy publicitadas y con un afán comercial velado, pero con un bajísimo impacto entre los trabajadores y la sociedad más inmediata. Este hecho puede dar lugar a una discrepancia obvia entre la realidad de la organización y los mensajes externos que difunde en caso que se hubieren desatendido las responsabilidades primarias o secundarias. Tales discrepancias pueden llegar a ser conocidas por la sociedad y los clientes mediante los medios sociales, provocando un deterioro de la imagen de la empresa con efectos comerciales negativos. (Ejemplo: Incoherencia entre publicitar la colaboración con campañas de ayuda a colectivos con riesgo de exclusión social mientras se practican políticas agresivas de recorte salarial y disminución en las inversiones para mantenimiento). El enfoque coherente se centra en priorizar las acciones de tipo primario y secundario, que revierten directamente en el beneficio de los trabajadores y del entorno de la empresa (Ejemplo: Otorgar puntuación extra en función de la proximidad al calificar proveedores de bienes o servicios). Las acciones de tipo secundario revierten positivamente en la empresa a nivel interno, por mejora del clima social y aumento de la productividad, como a nivel externo, por mejora de la imagen. Sólo cuando las prioridades secundarias han sido acometidas adecuadamente tiene sentido emprender campañas más abstractas o con alcance global.

4. Los valores de los fundadores y propietarios son la piedra fundamental de la Responsabilidad Social Empresarial:

Finalmente, cuando se preguntó a muchas empresas quien tuvo la iniciativa en materia de Responsabilidad Social, o bien quien marcó sus líneas directrices, era común obtener como respuesta que habían sido los fundadores y/o propietarios. En muchas organizaciones la visión de los fundadores ha marcado las pautas de actuación en el mercado y de trato con los trabajadores, así como la manera de relacionarse con proveedores y el entorno natural. Esta característica es más evidente en empresas familiares y/o con largo recorrido desde su fundación. La visión inicial del fundador transpira a todas las capas y líneas de negocio de la organización, dando lugar a unas pautas de conducta, no siempre escritas, que definen lo que la propia empresa considera tolerable o rechazable. Los valores más comunes provenientes de los fundadores que fundamentan las políticas de Responsabilidad Social suelen incluir la honestidad contable, la lealtad entre personas (incluyendo clientes, trabajadores y proveedores), el respeto al medioambiente y la tolerancia social (no discriminación).

3. CONCLUSIONES RELEVANTES DEL ESTUDIO

- Una mejor gestión de la Responsabilidad Social Empresarial mejora las condiciones de trabajo y contribuye de manera positiva a una mejor gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

- Una empresa socialmente responsable debe garantizar un nivel de calidad en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales que supera los mínimos legales de una manera clara y evidente para cualquier trabajador propio o persona externa.
- La motivación más importante que impulsa la Responsabilidad Social Empresarial es alcanzar la Excelencia como organización, y en segundo lugar, el orgullo de pertenencia de los trabajadores.
- Las empresas excelentes dan mayor importancia relativa que el resto de organizaciones a los valores éticos y morales y al liderazgo de la Dirección. Los valores que fundamentan la Responsabilidad Social Empresarial son la honestidad contable, la lealtad entre personas, el respeto al medioambiente y la tolerancia social.
- Las organizaciones realizan gran cantidad de acciones de Responsabilidad Social Empresarial si bien no siempre son percibidas como tales. Las organizaciones excelentes lo formalizan en un sistema de gestión y lo consideran un factor de éxito empresarial.
- La Responsabilidad Social Empresarial debe ejecutarse de manera coherente, centrándose en acciones en beneficio directo de los trabajadores y del medio inmediato de manera prioritaria, ante otras acciones más alejadas del entorno local, aunque también pudieran ser de interés.

4. BENCHMARKING EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

Tras la lectura detenida de los ejemplos de buenas prácticas mostradas, así como de las reflexiones presentadas en esta NTP y la anterior, se invita al lector a un ejercicio voluntario de benchmarking. El benchmarking es una herramienta estratégica que busca acelerar la competitividad de una organización mediante la comparación de sus resultados y sus métodos respecto a los logros y los procesos de las organizaciones más avanzadas en su clase.

Para ello el INSHT ha puesto a disposición de las empresas un nuevo calculador ubicado en la página <http://calculadores.insht.es>, bajo la disciplina de Gestión de la Prevención. El nuevo calculador aplica la metodología simplificada de evaluación de la excelencia en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales y la excelencia en la gestión Responsabilidad Social Empresarial. El nuevo calculador permite situar a una empresa en un determinado nivel de excelencia y ayudarlo a establecer las líneas directrices para mejorar tanto su Responsabilidad Social Empresarial como su gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Es muy recomendable que las preguntas-guía de la herramienta sean contestadas de manera conjunta y consensuada entre los representantes de la Dirección y los responsables de las principales áreas implicadas en la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial, típicamente Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales. Es recomendable que los representantes de los trabajadores también participen en tal proceso de análisis en vistas a su objetividad y su implicación en ulteriores decisiones y acciones de mejora.

Se emplaza al lector a utilizar el calculador del INSHT y complementar el análisis y la posible estrategia a seguir con la lectura de las NTP referenciadas en la Bibliografía, como base orientativa de acciones y buenas prácticas que permitan mejorar sus resultados.

NIVEL	VALORES CORPORATIVOS
A	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar los valores éticos de la empresa en los procesos de selección de personal, solicitando a los candidatos sus argumentos a favor o en contra, a través de un debate grupal. Renunciar a clientes cuyos objetivos, por su actividad, no están alineados con los valores corporativos. Incluir en los criterios de selección de proveedores, ya sea de servicios o de materias primas, valores de responsabilidad social. Por ejemplo, sólo comprar aceite de palma con certificación Green Palm. Un alto directivo de la compañía explica personalmente el código ético de manera periódica, y en especial a los trabajadores de nueva incorporación. Auditorías de proveedores en las que se incorporan valores de responsabilidad social como salud de los trabajadores y respeto al medioambiente. Cualquier presupuesto sobrante se invierte en mejoras de la seguridad, de acuerdo a los valores de la organización de "la seguridad es lo primero".
B	<ul style="list-style-type: none"> Formaciones anuales sobre códigos éticos de conducta o de integridad. Redacción de relatos pedagógicos en diversos idiomas para reforzar los valores corporativos, con la finalidad de facilitar su adopción. Elaboración de una guía ética para proveedores e informarles de la misma. Realización periódica de estudios de reputación y posicionamiento de la organización que incluyan indicadores de responsabilidad social.
C	<ul style="list-style-type: none"> Disponer de un código ético, código de conducta o código de integridad por escrito y comunicarlo inicialmente a los trabajadores de nueva contratación.

Tabla 1. Ejemplos relacionados con valores corporativos.

NIVEL	POLÍTICA RETRIBUTIVA
A	<ul style="list-style-type: none"> El cuadro de mando de la organización monitoriza la relación entre el mayor y el menor sueldo entre los trabajadores de la empresa, y se vela para que se mantenga en una proporción 1:4, sin reducir sueldos. Informar anualmente a todos los trabajadores de los sueldos habituales en su puesto de trabajo a partir de guías salariales y comprometerse a mantener los sueldos en el margen alto respecto los valores de las guías. Establecimiento de pactos de mejora salarial por periodos de 5 años, tomando como base el funcionamiento de la empresa y no la situación económica global o nacional. Reparto de un determinado porcentaje del beneficio entre todos los trabajadores de manera lineal.
B	<ul style="list-style-type: none"> Retribución salarial fijada internamente según criterios de equidad de funciones. Todos los trabajadores disponen de retribución variable en función de los resultados globales de la empresa.
C	<ul style="list-style-type: none"> Retribución basada en guías salariales y otros estudios de mercado. Cada trabajador dispone de retribución variable en función de sus resultados personales.

Tabla 2. Ejemplos relacionados con política retributiva.

NIVEL	TRANSPARENCIA
A	<ul style="list-style-type: none"> Publicación mensual mediante intranet de todos los resultados del cuadro de mando, de manera que cualquier trabajador dispone de la misma información que el equipo directivo. Publicación anual de una memoria de sostenibilidad auditada en la web corporativa. Por ejemplo una memoria con indicadores GRI.
B	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones trimestrales en las que, en forma de cascada descendente, cada mando transmite a sus colaboradores los resultados de los últimos tres meses y las expectativas para los tres siguientes. Publicación mensual mediante revista interna o intranet de los resultados de la compañía y los planes de futuro inmediatos. Publicación anual de una memoria de sostenibilidad no auditada en la web corporativa.
C	<ul style="list-style-type: none"> Reunión anual en la que se transmiten los resultados obtenidos y los objetivos para el próximo año.

Tabla 3. Ejemplos relacionados con transparencia.

NIVEL	VENTAJAS ECONÓMICAS PARA LOS TRABAJADORES
A	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores pueden adquirir los productos de la empresa con un descuento sobre el mejor precio que pueda tener cualquier distribuidor. • En un centro médico y de ensayos clínicos todos los trabajadores pueden disfrutar de chequeos médicos y de ensayos sin coste alguno. • En un centro universitario privado todos los trabajadores y sus hijos, pueden cursar cualquiera de los estudios que se ofrecen sin coste, siempre que reúnan los requisitos académicos de acceso legalmente exigibles.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores pueden adquirir los productos al mismo precio que puedan hacerlo los distribuidores de la zona. • Cantina subvencionada para todos los trabajadores, aunque no requieran realizar desplazamientos en misión. O bien disponen de ticket restaurante. • Ayuda económica directa por comida fuera del hogar, si bien cada trabajador es libre de utilizar dicha ayuda o traer su propia comida.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de descuentos en servicios o productos de otras empresas para empleados mediante intranet, portal del empleado o tablón de anuncios. • Café y productos de dispensadores de vending subvencionados.

Tabla 4. Ejemplos relacionados con ventajas económicas para trabajadores.

NIVEL	CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL
A	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de luces apagadas a partir de las 17:30 para trabajadores de oficina. • Jornada semanal de 37,5 h y otras acciones de reducción de jornada laboral. • Horarios de trabajo similares a los de la Europa central. • Establecimiento de un comité para la conciliación que lidera todas las iniciativas en esta materia y hace seguimiento sobre su efectividad. • Encuestas periódicas sobre el estado de satisfacción de los trabajadores en materia de conciliación. • Limitación de las horas extras que se pueden realizar. • Limitación del servicio de telefonía móvil y de correo electrónico a una hora antes y una hora después del horario oficial de trabajo.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Turnos rotativos y flexibilidad en el cambio de turno entre trabajadores de las secciones de producción. • Jornada intensiva los viernes y en los meses de verano para trabajadores de oficina. • Autorización a todos los trabajadores con hijos en edad escolar para flexibilizar libremente sus entradas y salidas con objeto de favorecer la recogida o transporte de sus hijos a la escuela o guardería.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Compensación horaria de las horas extras realizadas por los trabajadores. • Flexibilidad horaria, por ejemplo de hasta 2 h sobre el horario oficial de la empresa.

Tabla 5. Ejemplos relacionados con conciliación laboral.

NIVEL	CELEBRACIONES COLECTIVAS
A	<p>Celebración de eventos especiales de puertas abiertas con motivo de aniversarios, apertura de nuevos centros de trabajo, o alcanzar un determinado objetivo que fue planificado a largo término (Por ejemplo, la venta del primer millón de unidades de producto).</p> <p>Realización de celebración anual para trabajadores y sus familiares en el propio centro de trabajo.</p> <p>Invitar periódicamente a un colectivo de trabajadores a ver un partido de liga en el palco del equipo de fútbol local.</p>
B	<p>Comida o evento especial con motivo de la Navidad o de la llegada de una determinada estación del año, en el propio centro de trabajo o fuera de él.</p> <p>Celebración conjunta con apoyo económico de la empresa en caso de jubilación de un trabajador.</p> <p>Concursos dirigidos a los hijos de los trabajadores con entrega de premios.</p>
C	<p>Aperitivo especial con motivo de la Navidad o fin de año en el propio centro de trabajo.</p>

Tabla 6. Ejemplos relacionados con celebraciones colectivas.

NIVEL	FORMACIÓN TÉCNICA Y EN COMPETENCIAS
A	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un mapa de competencias para cada persona. • Programa de homogeneización de conocimientos y competencias en materia tecnológica para favorecer que los trabajadores mayores puedan equiparar sus conocimientos teóricos y competencias prácticas a las de los trabajadores más jóvenes de más reciente incorporación. • Programa de <i>coaching</i> interno para todos los trabajadores. • Subvencionar hasta un 50% de cualquier formación reglada que los trabajadores por iniciativa propia deseen emprender, no necesariamente relacionada con el puesto de trabajo.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Subvencionar totalmente la formación que los trabajadores puedan necesitar para su trabajo. • Establecer como política que las formaciones no pueden ser exclusivamente teóricas. Siempre se deben complementar con prácticas en el puesto de trabajo u ejercicios similares. • Ofrecer cursos de inglés, aunque no sea requerido para el trabajo.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de formación teórico práctica según las necesidades detectadas en la empresa.

Tabla 7. Ejemplos relacionados con formación técnica y en competencia.

NIVEL	MEJORA DE LA SEGURIDAD EN DESPLAZAMIENTOS
A	<ul style="list-style-type: none"> • En la selección de vehículos de empresa, exigir un determinado nivel de puntuación en el índice Euro NCAP. • Formación práctica en materia de conducción segura en escuelas de conducción profesionales, con ejercicios reales con vehículos en pistas. • Puesta a disposición de los trabajadores de plazas de aparcamiento gratuitas para bicicletas, con la finalidad de minimizar el uso de vehículos de motor. • Limitar a 200 km el máximo desplazamiento con la finalidad de evitar cansancio; si es necesario viajar más de 200 km se prioriza el uso de transporte público. • Disposición de plazas de aparcamiento gratuitas para todas las mujeres embarazadas de la plantilla.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aplicación de planes de movilidad. • Formación teórica en materia de seguridad vial para todos los trabajadores. • Conversaciones con el ayuntamiento local para acercar las paradas de autobús a los centros de trabajo y aumentar la frecuencia de paso. • Disposición de seguro de viaje para los trabajadores que realizan desplazamientos en misión, por ejemplo, para colectivos de comerciales o repartidores, o para directivos que tienen que viajar con frecuencia al extranjero.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas informativas sobre seguridad vial.

Tabla 8. Ejemplos relacionados con seguridad en desplazamientos.

NIVEL	ACCIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO
A	<ul style="list-style-type: none"> • Donación con fines educativos a escuelas, fundaciones y universidades de los productos elaborados por la compañía. • Club del 1%: Los trabajadores pueden utilizar un 1% de su tiempo de trabajo retribuido para acciones de voluntariado en el entorno social de la organización. • Los trabajadores pueden ampliar sus vacaciones unos días para participar en programas de voluntariado en países en vías de desarrollo.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Patrocinio de hospitales y escuelas, a nivel local o internacional, de manera directa o bien a través de ONGs o fundaciones. • Aportación de 1 € por trabajador y mes y selección por parte de todos los trabajadores de un proyecto al que se destinará el total recaudado. • En un centro educativo se fomenta que los profesores y estudiantes dediquen parte su tiempo a acciones formativas de colectivos desfavorecidos.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Colectas periódicas por iniciativa de los trabajadores, apoyadas por la empresa.

Tabla 9. Ejemplos en materia de acción social y voluntariado.

NIVEL	VIGILANCIA Y DE LA SALUD Y COMPORTAMIENTOS SALUDADES
A	<ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de manera presencial de un médico de medicina en el trabajo diversos días a la semana. Se puede acudir a él también para temas extralaborales. • Dentro del menú de cantina se dispone siempre de una opción más saludable que es destacada cada día. • Se fomenta entre los trabajadores que viven en la localidad que se desplacen con bicicleta ofreciendo plazas de aparcamiento gratuitas. • El centro de trabajo dispone de instalaciones deportivas para uso y disfrute de los trabajadores. • Subvención de tratamientos médicos para los trabajadores, e incluso en algunos casos extensible a hijos de trabajadores. • Seguro médico incluido para determinados colectivos de trabajadores.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos médicos personalizados a nivel individual teniendo en cuenta su historial médico, más allá de los protocolos estrictamente laborales. • El menú de cantina se acompaña con información de su valor nutricional. • La empresa tiene acuerdos con gimnasios cercanos para que los trabajadores puedan utilizarlos a precios reducidos. • Condiciones favorables de seguro médico para todos los trabajadores. • La empresa aporta recursos económicos para que los trabajadores organicen grupos por iniciativa propia para la práctica de deportes fuera del horario laboral, por ejemplo, pagando el alquiler de instalaciones.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Vacunación anual ante la gripe. • Información regular en materia de hábitos saludables. • La empresa fomenta que los trabajadores organicen grupos por iniciativa propia para la práctica de deportes fuera del horario laboral: Paddle, tenis, fútbol, atletismo, excursionismo, etc.

Tabla 10. Ejemplos relacionados con comportamientos saludables.

NIVEL	COLABORACIÓN EN MATERIA EDUCATIVA
A	<ul style="list-style-type: none"> • Edición de material formativo público. Por ejemplo, Odontobook, una guía práctica de odontología cuyo valor pedagógico a nivel universitario ha sido reconocido. • Becas de la organización para estudios afines a la actividad de la empresa.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación regular de becarios con remuneración. • Colaboración con centros de formación universitaria para la impartición de parte de las prácticas de una titulación en las instalaciones de la empresa. • Prestar asesoramiento legal y económico a los clientes que compran maquinaria para la apertura de su propio negocio. Por ejemplo: Clínicas dentales.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Participación regular en jornadas de divulgación en temas afines con la organización.

Tabla 11. Ejemplos en materia educativa del entorno.

NIVEL	RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE
A	<p>Incluir en los criterios de selección de proveedores de materias primas de valores medioambientales; Por ejemplo, sólo comprar aceite de palma con certificación GreenPalm.</p> <p>Sustitución de los vehículos de combustión de la flota de comerciales por vehículos híbridos, y con vistas a que sean 100% eléctricos en el futuro.</p> <p>Todos los directivos utilizan coches híbridos y el Director General un vehículo totalmente eléctrico.</p> <p>Autogeneración de una parte de la energía eléctrica mediante placas fotovoltaicas.</p> <p>Contratación del suministro eléctrico a proveedores de energía verde.</p>
B	<p>Colaboración con asociaciones locales en defensa del medioambiente o que realizan acciones de reciclaje y tratamiento de residuos.</p>
C	<p>Información a los trabajadores sobre cómo contribuir a la mejora del medioambiente.</p>

Tabla 12. Ejemplos en materia de respeto al medio ambiente.

NIVEL	INICIATIVA, AUTONOMÍA Y CREATIVIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO
A	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de trabajo para mejora de los procesos con periodicidad trimestral en cada departamento. • Creación de un comité de ideas que evalúa las sugerencias recibidas, pero dicho comité está formado exclusivamente por trabajadores sin responsabilidades como manager.
B	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación mensual o trimestral de las mejores sugerencias recibidas y reconocimiento público de los trabajadores que las hicieron.
C	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un buzón de sugerencias de mejora.

Tabla 13. Ejemplos relacionados con iniciática, autonomía y creatividad.

BIBLIOGRAFÍA

BESTRATÉN, M. Y PUJOL LUIS.

Responsabilidad social empresarial y condiciones de trabajo.

Revista: *Prevención, Trabajo y Salud*. INSHT. N° 31, pag. 25-40,

BESTRATÉN, M. Y PUJOL LUIS.

Ética empresarial y condiciones de trabajo.

Revista: *Seguridad y Salud en el Trabajo*. INSHT. N° 42, pag. 6-17

POY, XAVIER (SGS TECNOS)

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, 2013.

Colección de Notas Técnicas de Prevención, INSHT

<http://www.insht.ntp>

NTP 643. Responsabilidad Social de las empresas: conceptos generales

NTP 644. Responsabilidad Social de las empresas: tipos de responsabilidades y plan de actuación

NTP 647. Responsabilidad Social de las empresas Modelo SAI 8000 (Social Accountability)

NTP 966 y 967. Eficacia preventiva y excelencia empresarial. Buenas prácticas en gestión empresarial

NTP 997 y 998. Responsabilidad Social de las empresas: Modelo GRI G 4

Herramientas para la prevención. Calculadores INSHT.

<http://calculadores.insht.es>

(“Evaluación simplificada de la eficacia preventiva y la excelencia empresarial” y “Evaluación de la eficacia preventiva y la Responsabilidad Social”)

Otras referencias y web recomendables

Modelo EFQM de excelencia. <http://www.EFQM.org>

United Nations Global Compact. <http://www.unglobalcompact.org>

Global Reporting Initiative (GRI). <http://www.globalreporting.org>

Social Accountability International. <http://www.sa-intl.org>

Norma SGE 21 de gestión ética y socialmente responsable. <http://www.foretica.org>

Fair Labor Association. <http://www.fairlabor.org>

Business Social Compliance Initiative (BSCI). <http://www.bsci-intl.org>

Amnistía Internacional. <http://www.amnesty.org>

AA1000 AccountAbility Principles Standard. <http://www.accountability.org>

Norma ISO 26.000- 2010 sobre Responsabilidad Social. <http://www.aenor.es>

Agradecimiento al equipo de personas de SGS Tecnos, que han participado en este estudio:

Mònica Agustí, Inma Araujo, Xavier Arbós, Ana Belén García, Hipólito Caballero, José Gemio, Anna Gendre, Beatriz González, Francisco J. Gonzalvo, Mónica López, Iñigo Pascual, Álvaro Pérez, Eva Pujol, Marcelino Sendarrubias, Andrea Silva, Isabel Tapia, Elena Trullen.

