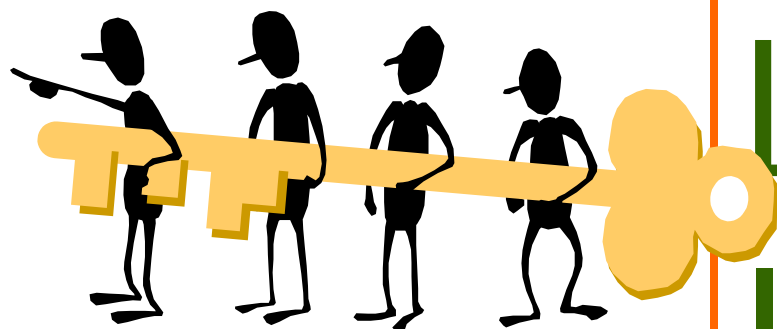




Curs de

Direcció d'Empreses

Escenaris d'entorn de coneixements:



L'ètica a l'empresa





Índex

Què és l'ètica → marc explicatiu

L'ètica de l'empresa

L'ètica del treball

L'ètica de la direcció

Els manuals i codis

particulars d'ètica i la cultura de l'empresa

Nota: el tractament dels continguts és necessàriament breu i sintètic, orientat a promoure la reflexió personal i professional i, si és el cas, un aprofundiment posterior que ofereixi unes bones pautes de comportament i de bones pràctiques en l'exercici de la direcció de l'empresa. Els continguts es corresponen amb els de la bibliografia recomanada i amb una elaboració pròpia





Què és l'ètica → marc explicatiu

- **on s'inscriu l'ètica:** és una de les parts de la filosofia:
 - metafísica - filosofia de la naturalesa - lògica - ètica - filosofia de la cultura: filosofia de l'art (estètica) + filosofia de la tècnica
- és un tipus de **saber pràctic que orienta l'acció** ethos=estil
- **maneres que hi ha per orientar racionalment l'acció**
 - la forja del caràcter per prendre decisions prudents i justes, de manera que es tinguin en compte:
 - els fins, els valors i els hàbits,
 - el caràcter de les persones i el de les organitzacions,
 - l'ètica de les organitzacions → com dissenyar-ne una
 - el respecte dels drets humans i la presa de decisions justes.
- **les parts de l'ètica**
 - la fonamentació de l'ètica
 - les persones són estructuralment morals
 - les persones tendeixen necessàriament a la felicitat
 - tots els éssers vius busquen el plaer
 - les persones tenen autonomia i dignitat
 - totes les persones són interlocutores vàlides: ètica del diàleg
 - l'ètica aplicada → l'ètica de l'empresa

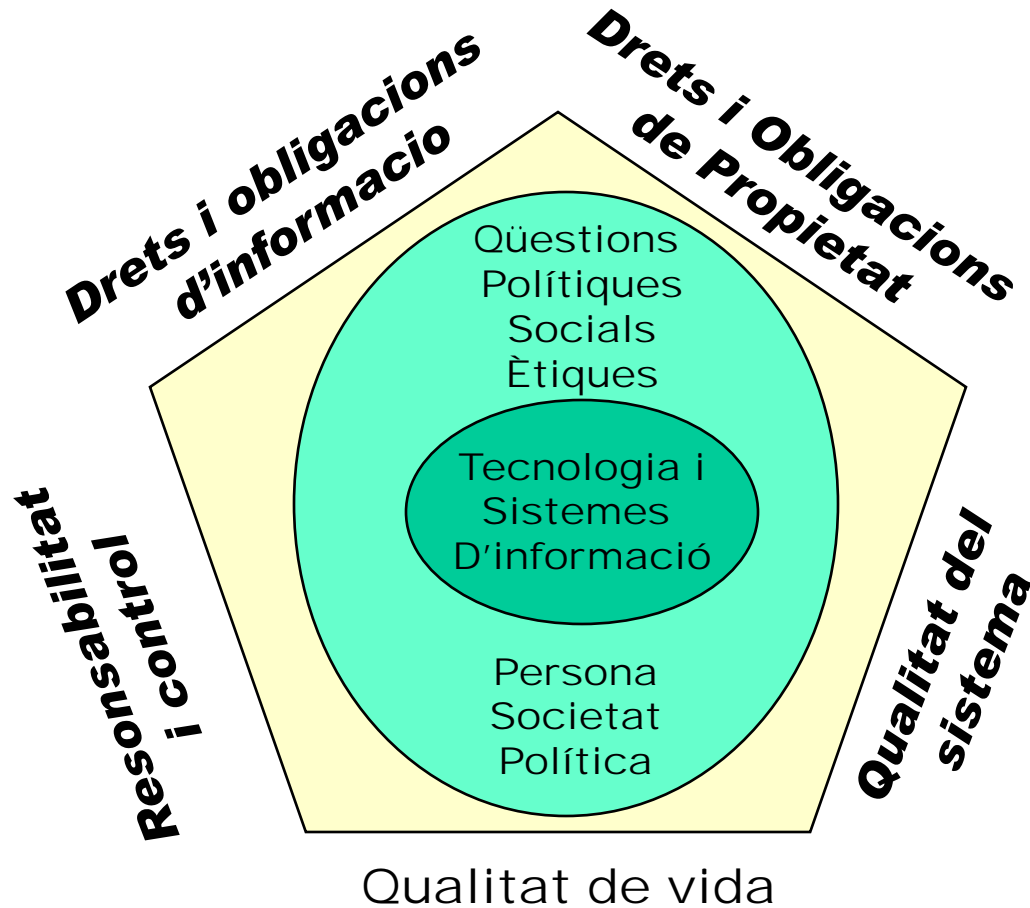


Definicions d'ètica (adaptades de diferents autors)

- és la disciplina de la filosofia que estudia la **dimensió moral de l'existència humana**, tot allò que en la vida de les persones està relacionat amb el bé i el mal
- és un **tipus de saber** que pretén **orientar l'acció** de les persones en un **sentit racional** en el conjunt de la **seua vida**,
- és allò que, independentment de les creences d'una persona, ens **obliga a col·laborar amb lleialtat** en la **perfecció dels grups socials** als que pertanyem,
- és **el criteri i la norma** l'acompliment dels quals **garanteixi la rectitud** de la nostra conducta voluntària



Model d'implicació de les qüestions ètiques, socials i polítiques



Font: Keneth C. i Jane P. Laudon. Administración de los sistemas de información. Prentice Hall. 1996



Procés per a l'estudi d'una ètica econòmica

- Veure les implicacions essencials presents en els fets socials: personals, familiars, institucionals, etc.,
- Considerar la construcció de les bases de la convivència social i el desenvolupament econòmic,
- Reconèixer que:
 - en la base de les manifestacions de les persones i ha el desig de ser apreciades com a tals,
 - han d'aparèixer i respectar-se els nivells de responsabilitat i compromís individuals i col·lectius,
- Veure i comprendre les arrels històriques de les experiències ètiques



Procés per al disseny d'una ètica de l'organització

- **determinació de la finalitat específica**, del bé intern de la seva activitat i per al que obté la legitimitat social
- **quins són els mitjans adequats** per a produir els productes o serveis i quins valors s'han d'incorporar per aconseguir-los
- **quins hàbits s'han d'anar adquirint** per incorporar els valors i anar forjant-se un caràcter propi que els permeti deliberar i prendre decisions adreçades als fins
- **discernir quina relació ha d'haver amb les diferents activitats** que es duen a terme i les altres organitzacions amb les que es té relació
- **quins són els valors de la moral social de l'entorn** on es desenvolupa l'activitat
- **quins drets reconeix l'entorn social** a les persones



Tradicions ètiques que configuren diferents tipus de racionalitat moral

| Tipus de racionalitat | Característiques |
|---|--|
| Prudent (tradició aristotèlica) | <ol style="list-style-type: none">1.- L'àmbit moral és el de la racionalitat que delibera en un context d'incertesa sobre els mitjans més adequats per a assolir els fins2.- El fi últim (la felicitat) és lo convenient a les persones en el conjunt de la seva vida3.- Les normes s'han d'aplicar als casos concrets, ponderats en el seu contexte |
| Calculadora (tradició utilitarista) | <ol style="list-style-type: none">1.- L'àmbit moral és el de la maximització de la utilitat per a tots: cercar la felicitat del major nombre. Els drets humans són convencions útils. |
| Pràctica (tradició kantiana) | <ol style="list-style-type: none">1.- L'àmbit moral és el del respecte al ser humà.2.- El ser humà no té preu, si no dignitat3.- Els drets humans són exigències racionals innegociables. |
| Comunicativa (tradició dialògica) | <ol style="list-style-type: none">1.- Tot ser dotat de competència comunicativa és interlocutor vàlid2.- Les normes morals són vàlides segons les conseqüències que tinguin per als afectats. |

Font: Ètica de la empresa. Adela Cortina. Editorial Trotta. 2000.



Ètica aplicada:

- tindrà per objecte l'analitzar com ens ajuda a la presa de decisions:
 - el principi utilitarista d'obtenir el més gran plaer per al major nombre de persones
 - l'imperatiu kantià de tractar a les persones com a fins en sí mateix i no com a simples mitjans
 - el mandat de no tenir per correcte una norma si no la decideixen tots els afectats per ella, després d'un diàleg en condicions d'equitat
- l'ètica de l'empresa és una part de l'ètica aplicada → ètica cívica



Continguts de l'ètica cívica:

- els **valors** de llibertat, igualtat i solidaritat
 - els homes som ciutadans que podem prendre decisions de manera moralment autònoma i, per tant, tenir un coneixement suficient d'allò que es considera bo com per a tenir idees moralment adequades sobre com organitzar la convivència, sense necessitat de recórrer a projectes imposats.
- els **drets humans** (Declaració de l'ONU 1948: els dos primers)
 - drets de primera generació: drets civils i polítics → ciutadania,
 - drets de segona generació: drets econòmics, socials i culturals → recolzats per unes seguretats materials, amb l'aspiració d'igualtat,
 - drets de tercera generació: dret a la pau, medi ambient sa, desenvolupament sostenible, etc. (no reconeguts explícitament encara)
- l'actitud de **tolerància activa**
 - en front de projectes de felicitat diferents
- la **cultura del diàleg**
 - tractament per les persones de les qüestions que les afecten mútuament amb la disposició d'atendre els interessos de tots en el marc dels continguts moralment acceptables



Principis de l'ètica socio-econòmica

- la **solidaritat**: forma d'afirmar la relació positiva i profitosa entre les persones, els grups socials i la societat en conjunt, atesa la dignitat de la persona i la seva dimensió comunitària.
- la **subsidiarietat**: té com objectiu optimitzar la participació de les persones i dels grups socials intermedis entre las persones i les estructures globals en els processos de les decisions que els hi afecten, als efectes de reforçar i estimular els òrgans intermedis,
- el **bé comú**: obertura de les persones i dels grups socials als interessos generals i puguin triar els camins per al seu desenvolupament,
- el valor de la **unitat del gènere humà**: reconeixement de la interdependència humana, ja que cap comunitat política avui dia està en condicions de cercar els seus interessos i el seu desenvolupament autònomament.



Formes de coneixement per al saber pràctic

| | La Religió | La Moral | El Dret |
|---|---|-----------------------|---|
| Qui promulga el manament | Déu, a través de la Revelació i del Magisteri de l'Església | La persona | L'òrgan legislatiu legitimat |
| Qui és destinatari del manament | Totes les persones | La persona | Els membres de la comunitat social i/o política |
| Davant de qui es respon | De Déu | De sí mateix | Els Tribunals |
| Qui és el subjecte de l'obediència | Els creients i, per extensió, totes les persones de bona voluntat | De totes les persones | Els obligats pel pacte social i/o polític |

Font: Ètica de la empresa - pág.46 - Adela Cortina - 2000



L'ètica de l'empresa

→ ètica dels negocis → ètica empresarial → business ethics

- les polítiques d'ètica empresarial
què es fa avui dia a les empreses espanyoles (enquesta IESE jul. 2000)
- raons per a una ètica empresarial
- què és l'ètica empresarial
- característiques de l'ètica empresarial
- els valors a l'empresa

Les polítiques d'ètica empresarial

què es fa avui dia a les empreses espanyoles

(enquesta IESE jul.2000 - Working paper núm. 00/4 - citat amb autorització)

• Metodologia:

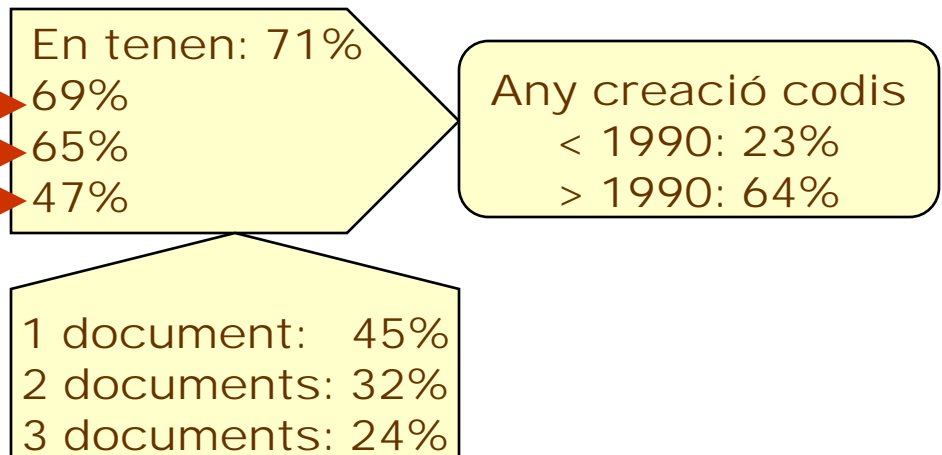
- les 500 empreses espanyoles més grans a partir de la BdD de D&BM
- qüestionari escrit estructurat i curt, amb prova pilot de 25 entrevistes prèvies
- grau de compliment de respostes: 21,1%

• Documents formals

- Declaració de valors → 69%
- Codis de conducta → 65%
- Missió i visió de l'empresa → 47%
- altres

- Alternativa als documents formals del 21% sense

- Reforç de la qualitat ètica sense documents: 40,6%
- Seguir codis generals ja existents al sector: 40,6%
- Conducta ètica dels alts directius: 31,3%





Les polítiques d'ètica empresarial

què es fa avui dia a les empreses espanyoles (2 de 4)
(enquesta IESE jul.2000 - Working paper núm. 00/4)

- **Motius per a tenir un document formal** (de + a -)
 - difondre la filosofia corporativa
 - presentar un compromís públic
 - promoure el desenvolupament humà
 - recordar al personal les seves obligacions
 - promoure la confiança
 - evitar actes que perjudiquin l'empresa
 - proporcionar una avantatge competitiva
 - protegir l'empresa d'accions legals
- **Principis generals inspiradors** (de + a -)
 - virtuts humanes: justícia, veracitat, leialtat,...
 - valors generalment acceptats per la societat
 - principis ètics universals
 - utilitarisme: màxima satisfacció possible per a la majoria.
 - requeriments legals vigents
 - drets humans: textos internacionals



Les polítiques d'ètica empresarial

què es fa avui dia a les empreses espanyoles (3 de 4)
(enquesta IESE jul.2000 - Working paper núm. 00/4 - citat amb autorització)

- **Elaboració dels documents - qui ho ha fet**
 - Alts directius: 46,7%
 - Consell d'Administració: 34,7%
 - Directius de diferents nivells: 25,3%
 - Assessorament d'experts independents: 21,3%
 - Directius i empleats: 12,0%
 - Ample procés participatiu: 5,3%
- **Difusió del document elaborat - com s'ha fet**
 - Cartells, fulletons, manuals, pàgines web,: 44,4%
 - presentació oral: 25,5%
 - Sessions de treball: 14,4%
 - Certificació lectura document: 12,2%
 - Reunions periòdiques: 7,8%
- **Comunicació dels documents - a on s'ha fet**
 - No més dins de l'empresa: 64,0%
 - Dins i fora de l'empresa: 36,0%



Les polítiques d'ètica empresarial

què es fa avui dia a les empreses espanyoles (4 de 4)
(enquesta IESE jul.2000 - Working paper núm. 00/4 - citat amb autorització)

- **Impacte en aspectes ètics** (de + a -)
 - Expressar els valors corporatius
 - Construir la identitat corporativa
 - Reforçar normes comuns d'ètica empresarial
 - Donar a conèixer la conducta esperada
 - Promoure l'excel·lència humana
- **Percepció de l'impacte dels documents** (de + a -)
 - Fomentar la cultura corporativa
 - Configuració de polítiques de l'empresa
 - Desenvolupament de l'excel·lència humana
 - Millora de la imatge corporativa
 - Evitar conductes no ètiques
 - Gestió dia a dia
- **Responsabilitat en les iniciatives ètiques**
 - Direcció general: 84%
 - Direcció de Recursos Humans: 26%



Raons per a una ètica empresarial

- el **potenciar la confiança** en l'empresa
- la necessitat de prendre **decisions a llarg termini**
- la **responsabilitat social** de l'empresa
- la necessitat d'una **ètica de les organitzacions** → de la funció "managerial"
- la recuperació de la **dimensió comunitària** en front de l'individualisme





Què és l'ètica empresarial

(segons diferents autors)

- és una manera de **resoldre moralment conflictes** en l'activitat de l'empresa (M.T.Brown)
- és allò que **afecta a les relacions internes i externes** en l'empresa establint un model de cooperació en front d'un model de conflicte (O.Gelinier)
- és **l'aplicació als negocis els principis de l'ètica**
- es situa en el context d'una **ètica de les institucions i d'una ètica cívica**
- **Aproximació a la definició:** és la determinació i aplicació dels valors i normes compartits per una societat plural a l'àmbit concret i peculiar d'una empresa.



Elements d'una ètica empresarial

(segons S.Garcia Echevarria)

- un **sistema de valors** que han de manifestar-se a través de la cultura corporativa
- la **redefinició de les finalitats i des dels valors** que les identifiquen
- l'**exigència dels sistemes oberts** - desregulats - en els que les persones necessiten normes de comportament que es suporten en els valors de l'empresa
- la **rendibilitat** al reduir els costos de coordinació interns i externs: identificació amb l'empresa i motivació eficient
- la **diferenciació** de la cultura pròpia respecte als competidors
- un **paper directiu** que s'identifica amb l'empresa i té la capacitat d'integrar les persones



Característiques de l'ètica empresarial

- l'activitat empresarial és una **activitat humana amb una finalitat social**,
- una norma no més serà correcta si tots **els afectats estan disposats a donar-li el seu consentiment** després d'un diàleg en condicions equitatives,
- tenir en compte les **conseqüències de les decisions respecte al fi de l'empresa** que consisteix en la satisfacció de necessitats humanes,
- els **usuaris/clients/consumidors són interlocutors vàlids** i cal tenir en compte els seus interessos a través de mecanismes de participació efectius,
- el **personal de l'empresa és també interlocutor vàlid**, els drets dels quals s'han de respectar, alhora que ells han de complir les seves obligacions i coresponsabilitzar-se per la marxa de l'empresa.



Els valors a l'empresa, ara

- promou la **iniciativa** dels membres
- mobilitza la **intel·ligència** de tots els coneixements, la seva gestió i el capital intel·lectual
- desenvolupa les **capacitats de proposta** del personal en grups lligats als processos, equips autònoms, cercles de qualitat,...
- substitueix el principi d'obediència per al de **responsabilitat**
- dinamitza els **recursos creatius** de tot el personal
- promou la **qualitat de vida** en el treball



En definitiva, cal veure que sense ètica no hi ha negocis: els seus reptes són

- **responsabilitat pel futur**: la gestió a llarg termini obliga a conciliar les decisions sobre el benefici i el temps,
- **potenciació de la capacitat comunicativa**: el respecte a les normes ètiques és un imperatiu de relació interna i externa,
- **identificació de les persones i de les empreses**: inserció de les persones als grups i promoció del sentit de pertinença a ells i confiança que es mira al futur,
- **desenvolupament d'una cultura empresarial**: compartir creences que atrauen l'interès amb sentit de rendibilitat per a fer possible la supervivència en el marc de les bones pràctiques,
- **personalització i generació d'un capital-simpatia**: sintonia amb els consumidors que prefereixen una determinada empresa en front d'altres semblants amb productes semblants,
- **confiança**: l'eficiència es substitueix per la confiança del públic.



L'ètica del treball

Valors del treball

Definicions

Deures i drets

Exigències ètiques



Valors del treball

- fer bé el treball i/o oferir una feina ben acabada,
- progressar en la pròpia formació per a la superació personal,
- cercar la puntualitat en els temps de treball,
- respectar i afavorir els processos de treball dels demés,
- no destruir amb la crítica negativa el clima de treball,
- procedir amb esperit de justícia i equitat,
- cercar el bé col·lectiu i la potenciació de les obres socials i educatives a l'empresa



Definicions. (adaptades de diversos autors)

- manera de **traduir en la pràctica el concepte de professió**, entesa com l'activitat per a la realització de la vocació personal que determina la seva participació en la vida social i que li serveix de medi de subsistència
- **activitat racional** realitzada en consideració a un fi,
- **activitat personal prestada mitjançant contracte** per conte i sota direcció aliena en condicions de dependència,
- **activitat personal i lliure** en la qual la persona utilitza, amb un suport parcial o total, les seves forces físiques o mentals en ordre a l'obtenció d'algun bé material,
- l'**activitat racional de la persona mitjançant les seves forces corporals i mentals** amb el fi de conservar i desenvolupar la seva vida i la de la societat,
- l'**activitat humana, corporal o mental, ordenada a proveir les necessitats de la vida de la persona i a procurar a la societat els bens i serveis que li són necessaris.**



Deures i drets

- el treball és un mitjà honest per a la majoria de les persones per a sustentar la seva vida i la de la seva família,
- el treball contribueix decisivament al perfeccionament personal i professional de la persona,
- el ple desenvolupament de la persona, el seu benestar i la seva vida digna s'aconsegueixen gràcies també al treball dels demés: d'ara i d'abans,
- la justícia i l'equitat determina que les persones facin quelcom de profit per a les demés,
- de fet, és un precepte assignat a la humanitat i es pot dir que tota persona té el dret i el deure de treballar i trobar feina conforme a la seva vocació



Exigències ètiques

- la reflexió sobre la naturalesa del treball s'ha de fer des de la seva **visió pràctica**,
- el treball requereix, de fet i en la pràctica totalitat de circumstàncies, l'acció solidària, és a dir, la **relació positiva i profitosa entre les persones** atesa les seves dignitat i sociabilitat,
- cal pensar l'organització del treball, des del punt de vista objectiu, dins de les cultures social i empresarial, de manera que **la persona pugui afirmar-se en el treball com a persona**,
- **difondre la veritat sobre el treball humà** significa crear les condicions per a resoldre els conflictes amb el diàleg i la negociació.



L'ètica de la direcció

El lideratge empresarial com a lideratge ètic

La identitat professional del
directiu,

Autoritat, responsabilitat i
lideratge,

Principis bàsics d'acció
directiva.

La direcció per valors



La identitat professional del directiu

- Les actituds del directiu **generen unes maneres de treballar**, un estil de dirigir i una cultura en la que es cultiven comportaments socialment valuosos.
- El seu autoconeixement professional porta a reconèixer i dinamitzar el comportament ètic com espai per a la **innovació**, la **cooperació**, la **responsabilitat** i la **justícia**.
- La bona administració i gestió es complementa necessàriament amb la comunicació efectiva i l'exercici d'un lideratge integral.
- Una professió és una activitat ocupacional
 - en la que d'una manera institucionalitzada **es presta un servei** específic a la societat,
 - per part d'un conjunt de persones que es dediquen a una feina de forma estable, obtenint d'aquesta manera **un medi de vida**,
 - formant amb altres professionals un col·lectiu que té una **supervisió sobre l'exercici de la professió**, reconeguda per les lleis,
 - i s'accedeix a ella després d'un **procés de capacitació teòrica i pràctica**, de la qual depèn l'**acreditació** per a exercir-la.



Autoritat, responsabilitat i lideratge

Estils de lideratge

L'experiència demostra que l'estil democràtic pot ser el més eficaç

| Autoritari | Democràtic | Permissiu |
|--|---|---|
| Fixa els procediments que s'han de seguir | Anima el grup per a determini els procediments | El grup té la total llibertat per a determinar les maneres de funcionar |
| Proposa els passos a donar d'un en un, de manera el futur és incert | Dona sentit de perspectiva. Visiona l'esquema general de l'acció, amb alternatives | Dona els materials. La informació la facilita si es necessita. No hi ha participació |
| Determina la tasca concreta de cadascú i les persones a formar els grups | El grup és lliure d'elegir els altres membres i del repartiment de les tasques | No participa en la determinació de les tasques ni dels altres membres del grup |
| Alaba i critica molt personalment i amb subjectivitat. Decideix i dirigeix sense participar | És objectiu en la crítica i la lloa i participa en les tasques | No avalua i no fa comentaris sobre les tasques, si no se li pregunta |





Autoritat, responsabilitat i lideratge

Dinàmica dels valors en una cultura empresarial

Elements bàsics Valors dominants Valors ascendants

| Finalitat de l'empresa | Benefici econòmic | Servei a la societat |
|--|--|---|
| Tendències humanes bàsiques | Desig d'adquirir i de posseir | Afany de crear i de compartir |
| Definició de l'estratègia | Consecució de resultats | Descobriments i realització de principis |
| Conseqüències de l'activitat empresarial | Consecució d'objectius primaris | Previsió d'efectes secundaris |
| Desenvolupament de les persones a l'empresa | Per jerarquia | Per la integració |
| Actitud en front d'impulsos espontanis | Satisfacció de necessitats | Ordenació i sentit de les necessitats |





Principis d'acció directiva

Gradualitat

La qualitat en els productes i la de les relacions a l'empresa es el resultat de graduar els temps de maduració

Pluralitat

La convergència i integració de perspectives personals no més és possible quan es reconeix la diversitat i heterogeneïtat del grup de treball

Complementarietat

Es té una millor visió quan es potencien les possibilitats d'afegir, incrementar i completar allò que es visiona

Integralitat

La integració de vocació i professió, d'especialització tècnico-laboral i projecte de cooperació socio-econòmica porten a donar resposta, a crear, emprendre i innovar

Solidaritat

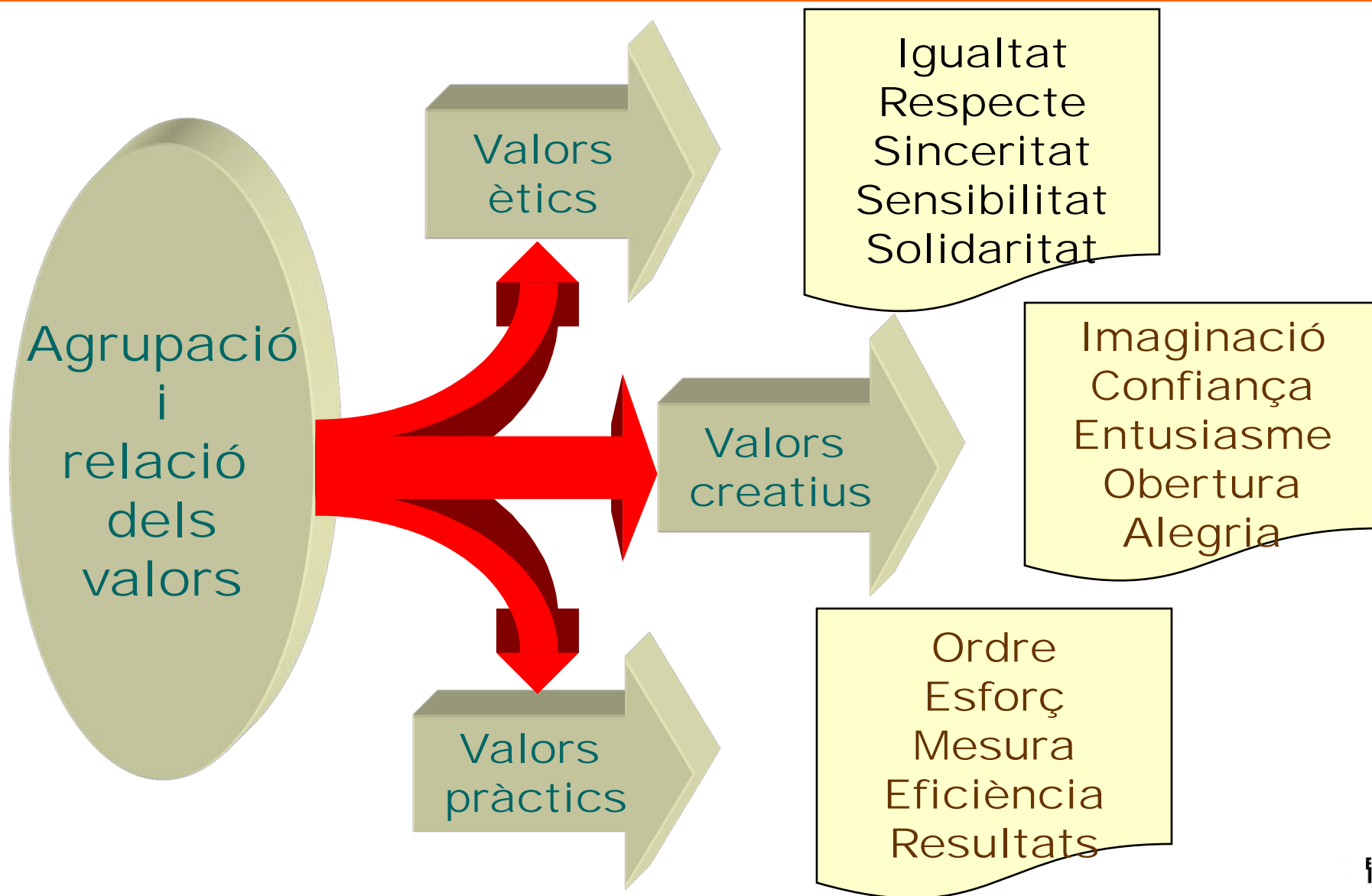
És el principi que exigeix posar les pròpies capacitats al servei dels demés i la creativitat personal al servei de la cooperació



La direcció per valors

A partir dels treballs del Prof. Dr. Salvador Garcia del Dept. de Psicologia Social - U.B.

- **Aproximació:** és un model de gestió estratègica que cerca l'exel·lència per la pràctica coherent en tota l'empresa dels valors ètics, del control de la gestió i del desenvolupament creatiu escollits participativament. Es proposa una diferenciació pràctica entre: Visió - Missió - Valors
- **Valors** - finals: associats a la visió i a la missió,
- instrumentals-operatius: associats a la forma de pensar i fer
- **Metodologia:**
 - Cohesió de l'equip directiu respecte a la visió i la missió
 - Determinació participativa de valors instrumentals
 - Definició i implementació del procés de comunicació dels valors a l'empresa i disseny de la política de personal en funció dels valors
 - Auditoria de valors: anàlisi de la coherència de les diferents fases de l'activitat de l'organització: l'estratègia, imatge, sistemes, polítiques de personal





Els manuals/codis particulars d'ètica i la cultura de l'empresa

- els codis de conducta
- els codis professionals
- els consells amb participació d'usuaris i consumidors
- l'"ombudsman"
- El **Llibre Verd** de la U.E.



Els codis de conducta

- són **declaracions corporatives que contribueixen al patrimoni ètic** ajudi en la resolució de:
 - conflictes,
 - l'orientació de les decisions
 - la clarificació de les responsabilitats
- estan **constituïts per un conjunt de normes, principis o directrius** que s'elaboren amb el fi de:
 - clarificar les relacions que s'estableixen
 - determinar les responsabilitats
 - orientar el treball professional del personal
 - integrar a les persones en un projecte de cooperació entre elles
 - regular les conductes dels que treballen a l'empresa



Els codis professionals

- són el conjunt de normes que estableix un col·lectiu professional per tal de regular les activitats dels seus membres
- són el camí més efectiu per a tenir consciència de la responsabilitat social de l'exercici professional
- l'enginyeria industrial en té un elaborat pel col·legi professional



Els consells/grups amb participació d'usuaris i consumidors

- són organismes amb participació dels clients amb el fi de millorar la qualitat dels productes i serveis i augmentar la credibilitat de l'empresa i la fiabilitat dels productes,
- estan orientats a rectificar, advertir, controlar i recordar el projecte empresarial al que volen atendre's.



L' "ombudsman"

- Algunes empreses han implantat aquesta figura amb el fi de canalitzar les reclamacions dels clients i/o usuaris i comprovar la qualitat dels serveis que diuen oferir
- Ha de tenir la independència suficient per a servir als interessos dels clients i/o usuaris i l'autoritat necessària per a proposar correccions i canvis a l'organització
- Funcions:
 - exercir d'una crítica interna a l'empresa
 - controlar la veracitat del projecte empresarial
 - explicar al client i/ usuari el funcionament de l'empresa
 - traslladar la informació oportuna als directius



El Llibre Verd de la U.E.

- Per a fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses
- Presentat per la Comissió el 18.7.2001 - COM(2001) 366final
- És un concepte pel qual les empreses decideixen voluntàriament contribuir a aconseguir una societat millor i un medi ambient més net
- Aquesta responsabilitat social està impulsada pels factors:
 - les noves inquietuds i expectatives dels ciutadans, consumidors, poders públics i inversors en el context de la mundialització i el canvi industrial a gran escala,
 - la influència cada vegada més gran dels criteris socials en les decisions d'inversió de les persones o les institucions, sigui com a consumidors o com inversors
 - la preocupació cada vegada més gran pel deteriorament mediambiental provocat per l'activitat econòmica
 - la transparència de les activitats empresarials facilitada pels mitjans de comunicació i les noves tecnologies de la informació i les comunicacions



¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS?

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores.

La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas.

La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad: abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.



Responsabilidad social de las empresas: dimensión interna

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como:

- la inversión en recursos humanos,
- la salud y la seguridad, y
- la gestión del cambio,

mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.



Responsabilidad social de las empresas: dimensión externa

Lejos de circunscribirse a las empresas, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores:

- socios comerciales y proveedores,
- consumidores,
- autoridades públicas y
- ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

En un mundo caracterizado por las inversiones multinacionales y las cadenas de producción planetarias, la responsabilidad social de las empresas debe sobrepasar también las fronteras de Europa.

El rápido avance de la mundialización ha estimulado el debate sobre el papel y desarrollo de una gobernanza mundial; la definición de prácticas voluntarias en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas puede considerarse una contribución al respecto.





En definitiva:

- l'ètica **és rendible** en tots sentits i cada vegada més organitzacions, empreses i sectors introdueixen codis deontològics,
- aquests catàlegs ètics de "bones pràctiques" **regulen el comportament** dins de l'empresa i amb els clients i proveïdors,
- amb un **resultat de millor imatge pública i motivació** de les persones,
- amb un impacte en la imatge del país que afecta a les inversions que fan les empreses: "rànking" ètic dels països - els més ètics: Dinamarca, Finlàndia i Suècia
- els menys: Camerun, Paraguai, Honduras (Font: Transparency International - 2000)

