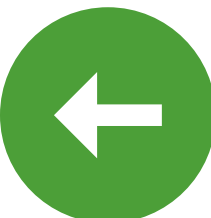


Ingurumenarekiko erantzukizun sozial korporatiboa




1. Ingurumenarekiko erantzukizun sozial korporatiboa



Erantzukizun Sozial Korporatiboa (ESK) lan-filosofia bat da, enpresak zuzentzeko modu bat, konpainia baten jardueratik eratorritako guztia bere gain hartzean eta hobetzean oinarritzen dena. Bere bezeroengan, enplegatuengan, akziodunengan, tokiko komunitateengan, gizartean eta ingurumenean dituen eraginak neurtzen ditu.

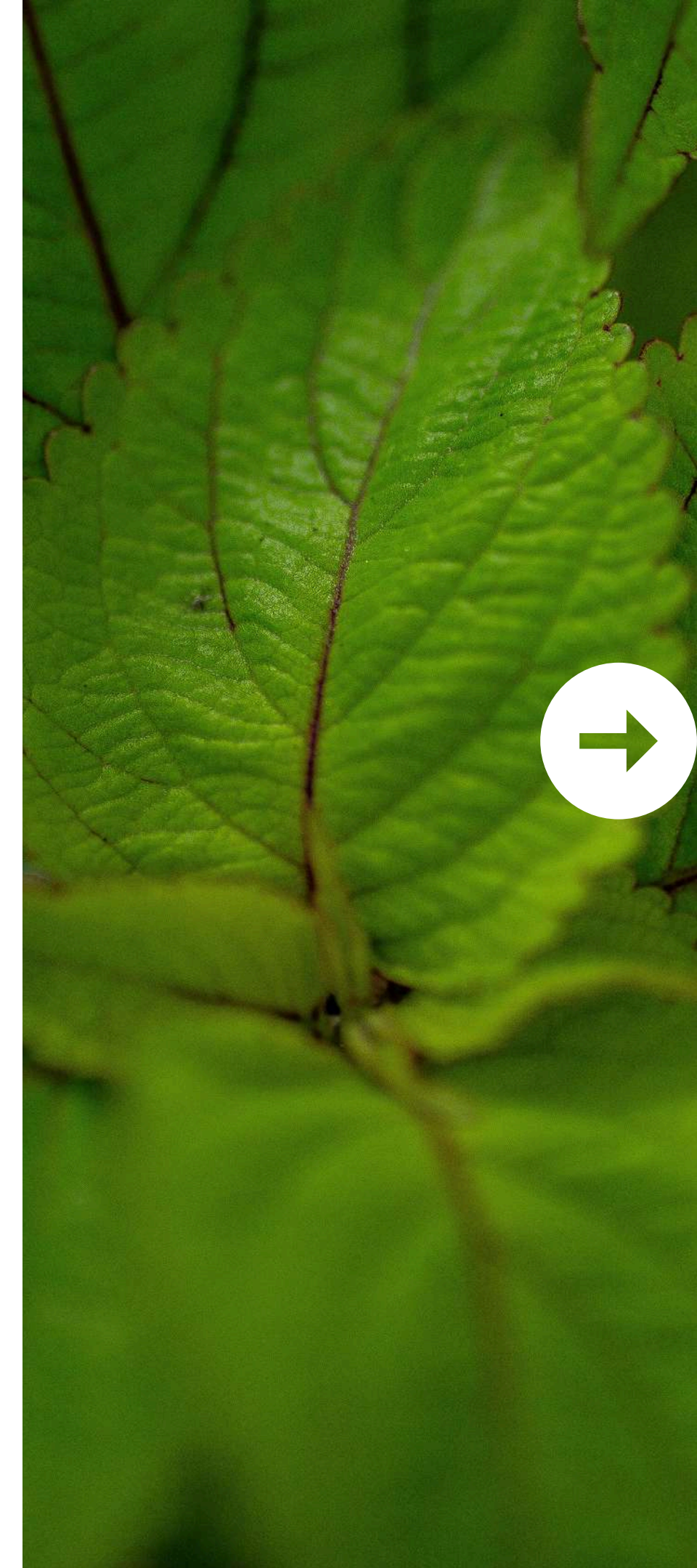
Gaur egun ez dago enpresarik bere estatutuetan ESK enpresariala jasotzen ez duenik. Horren arrazoia da enpresek, handiak edo txikiak izan, konpromiso handia dutela edo izan behar dutela ingurunearekin. Izan ere, bertan ekoizten, saltzen eta merkaturatzen dituzte produktuak.



1. Ingurumenarekiko erantzukizun sozial korporatiboa

Konpromiso hori lantokiek kokatzen eta merkaturatzen diren ingurunean lanpostuak, aberastasuna eta hobekuntzak sortzearen ondorio da. Baina ingurumenean edo osasunean ere eragiten dute.

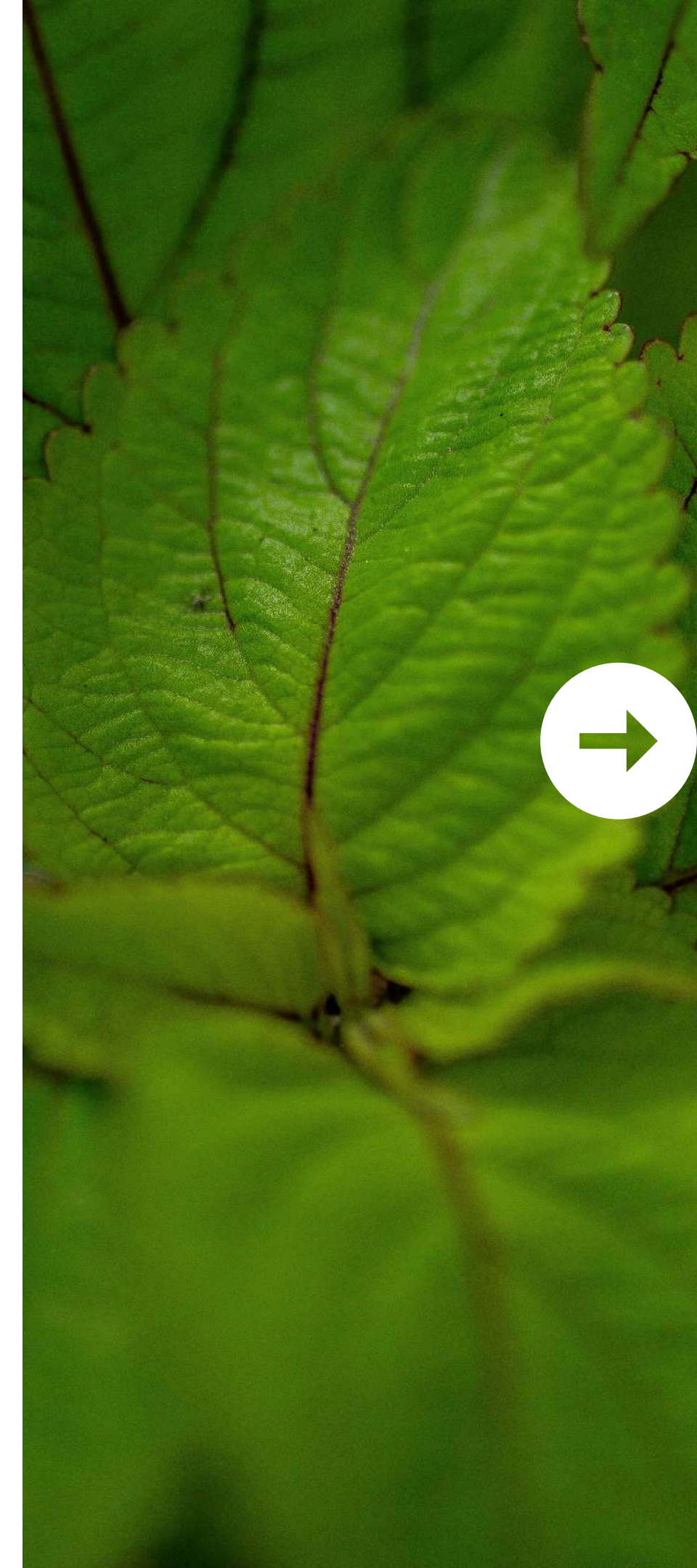
Zehazki, enpresen gizarte-erantzukizunaren arlo tematiko handiei buruzko akordio bat dago: arlo ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa. Kasu honetan, ingurumenari lotutako erantzukizun sozial korporatiboa zehaztuko dugu.



1.1. Ingurumen-politika

Gai hori kudeatzeak esan nahi du enpresak ingurumenean eragin ditzakeen inpaktuak identifikatzea, horiei aurrea hartzeko eta izan ditzakeen ondorio kaltegarriak arintzeko. Zehazki, ingurumen-politika eta dekalogo hau jarraitzea dakar:

- Ingurumenari eragiten dioten gaietan, plangintzako eta erabakiak hartzeko prozesu guztiei ingurumen-irizpideak aplikatzea.
- Europako, estatuko eta enpresa kokatuta dagoen autonomia-erkidegoko ingurumen-legeria betetzea, enpresaren jarduerari dagokionez. Enpresaren ESKak enpresak lan egiten duen eskualde eta herrialdeetako ingurumen-baldintzak hobetu behar ditu.
- Kutsadura prebenitzeko beharrezkoak diren tresnak ezartzea.



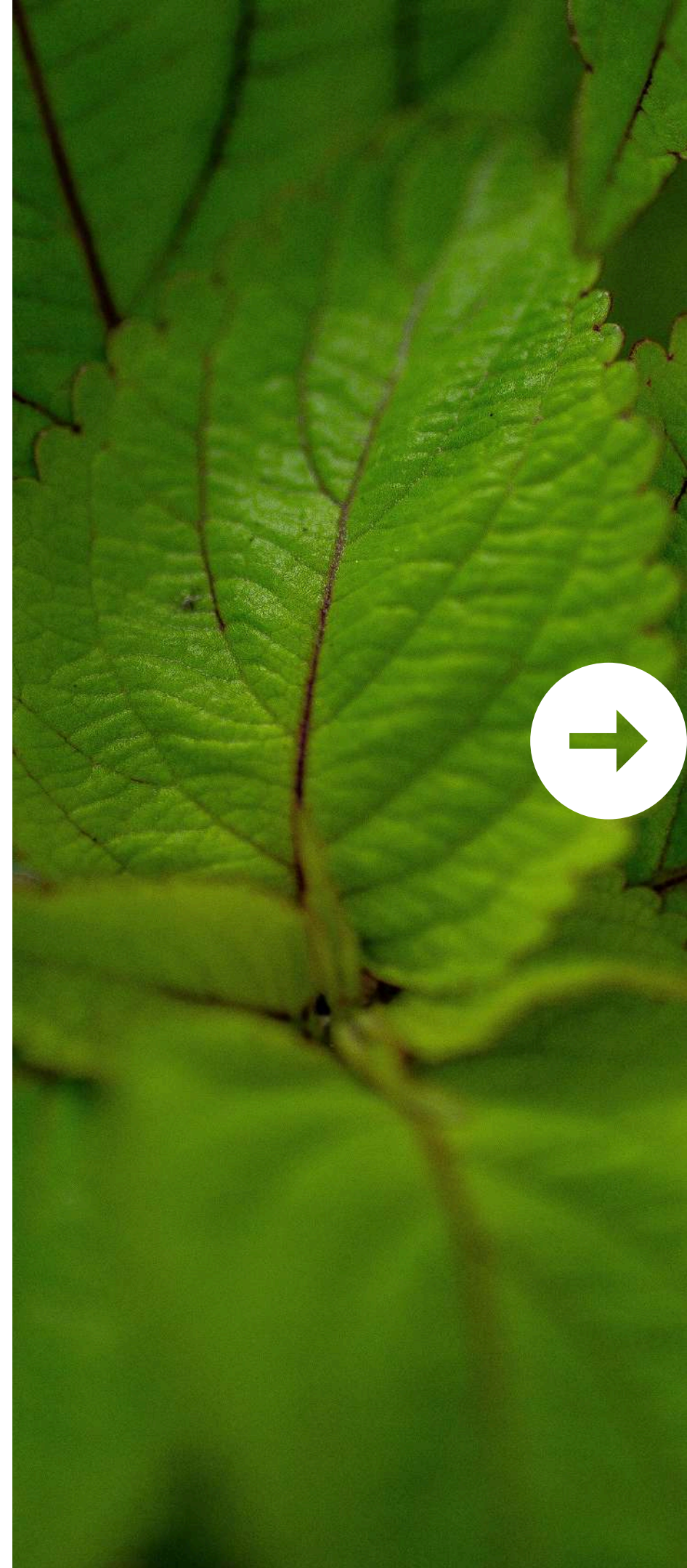
1.1. Ingurumen-politika

- Ura, papera eta energia bezalako baliabideak zentzuz erabiltzea, hondakin eta emisioen sorrera murriztuz eta birziklapena bultzatuz. Enpresen ESKak ingurumena zaintzea dakar, helburu handiak lortzea neurri txikiekin.
- Proposatutako ingurumen-helburuak lortzeko langile guztiak inplikatzea, prestakuntza- eta sentsibilizazio-programen bidez.
- Hornitzaile, enplegatu eta bezeroen artean ingurumen-jardunbide egokiak sustatzea. Enpresaren ESKak inguruko pertsona guztiak inplikatu behar ditu.
- Ingurumena zaintzera bideratutako ezagutza zientifiko eta teknologikoaren ikerketa, garapena eta hedapena sustatzea.
- Administrazio publikoekin eta enpresa-sektoreko erakundeekin lankidetzan aritzea jarduera ekonomiko iraunkorra definitzeko.



1.2. Gizarte Erantzukizun Korporatiboaren Behatokia

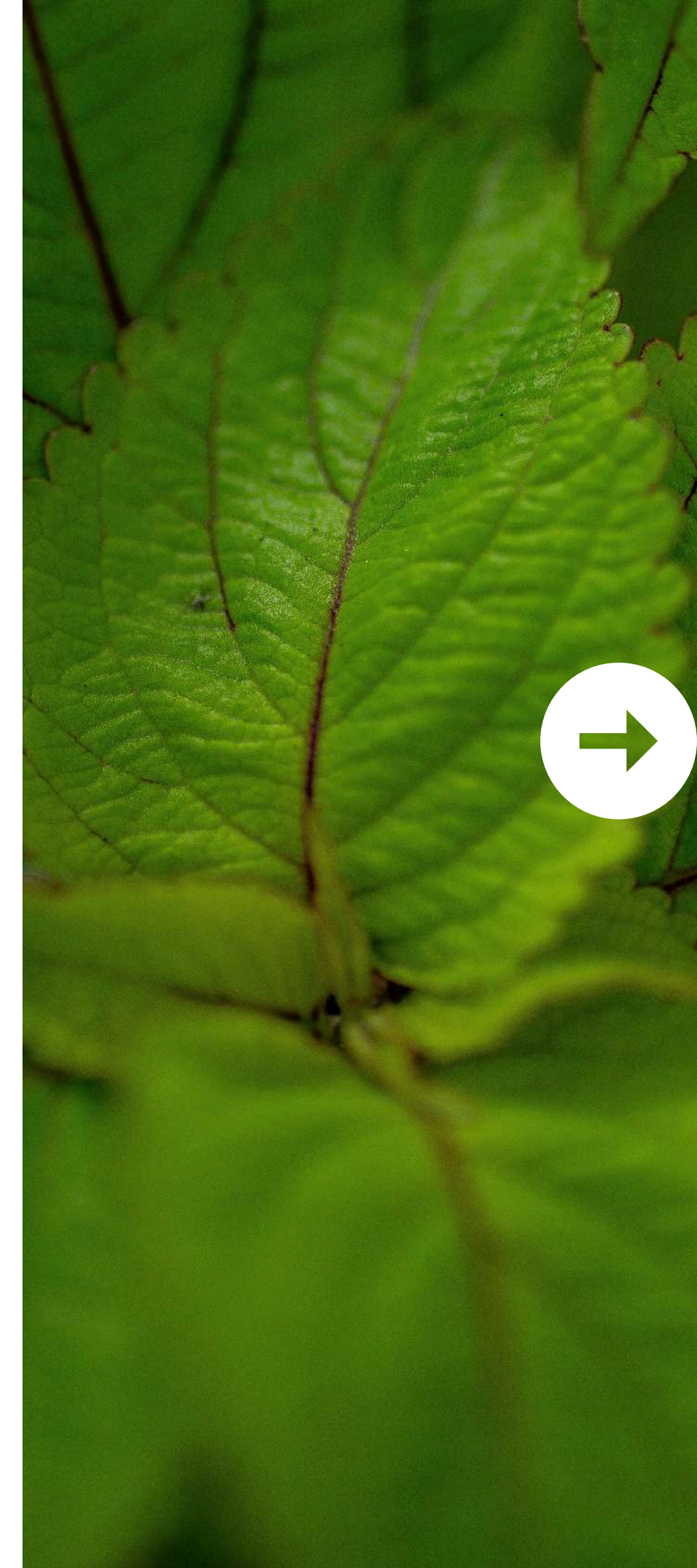
Gizarte Erantzukizun Korporatiboaren Behatokia (Enpresen Gizarte Erantzukizunaren Behatokia) da enpresa guztietan ingurumenarekiko errespetuz jokatzeko delako egiaztatzen duena. Irabazi-asmorik gabeko erakundea da, eta 2004an sortu zen GKE, sindikatu eta kontsumo-elkarte batzuen eskutik, Erantzukizun Sozial Korporatiboa behar bezala aplikatzeko laguntzeko.



1.3. Enpresa-gardentasuna

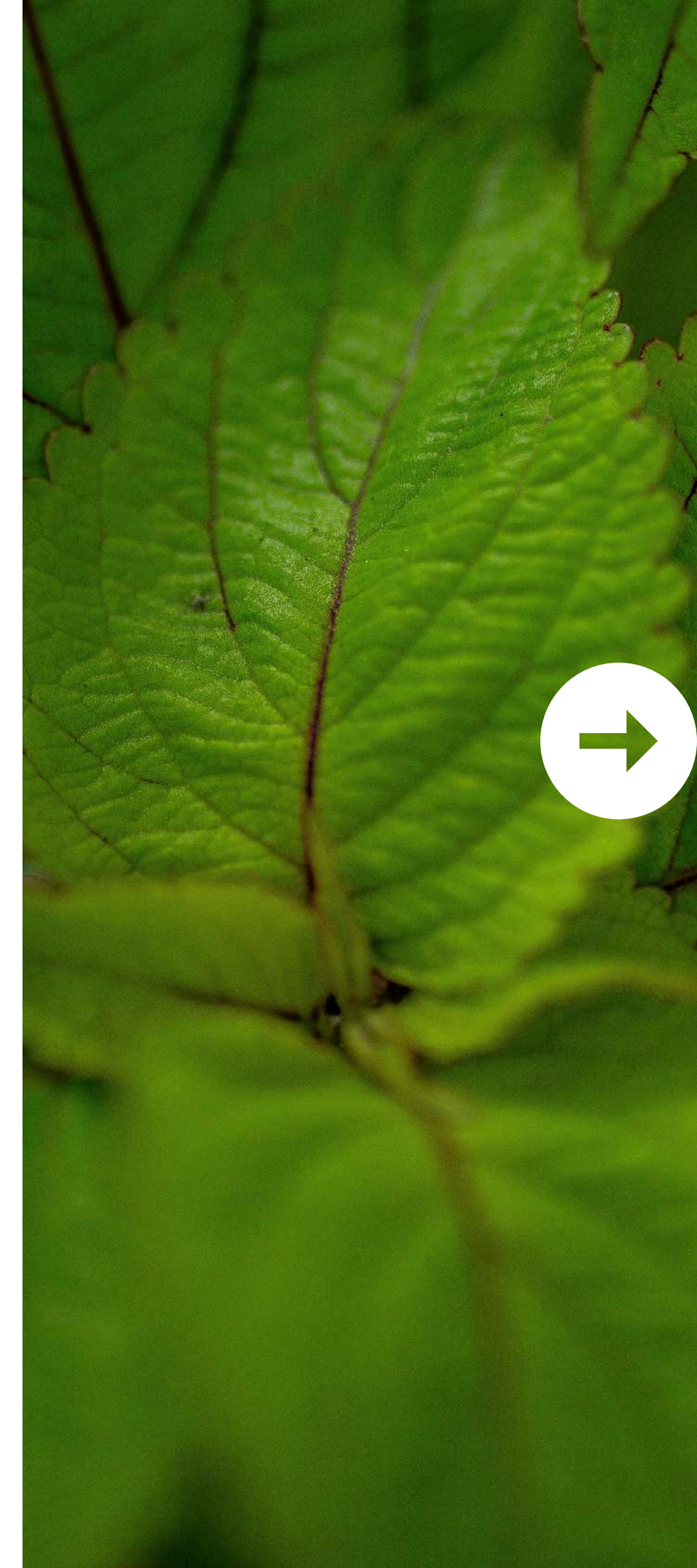
Enpresa-gardentasunaren helburua interes-taldeei politiken, praktiken eta kudeaketaren emaitzen inguruko informazio garrantzitsua modu zintzo, eraginkor eta eskuragarrian jakinaraztea izango litzateke.

Enpresa-gardentasunaren inguruko legeen eta arauen betebeharrak gero eta ohikoagoak dira, eta irismen handiagoa dute: ez diete finantza-alderdiei bakarrik eragiten, baita gizartearekin, ingurumenarekin edo etika eta osotasun korporatiboarekin lotutako inpaktuen kudeaketari ere. Enpresa arduratsua izateak gardena izatea dakar nahitaez.



1.3. Enpresa-gardentasuna

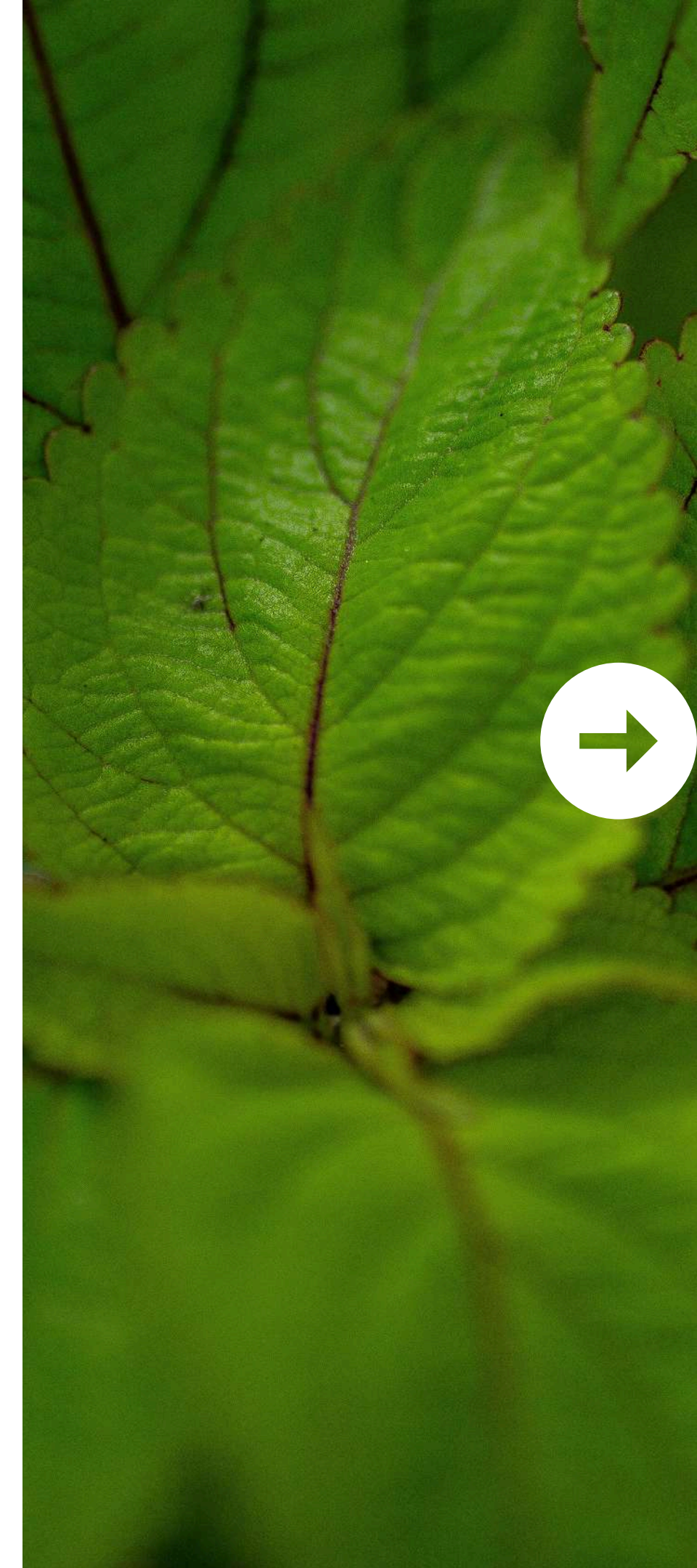
Enpresa-gardentasunak interes-taldeekin konfiantzazko harremanak eraikitzen laguntzen du, eta eragin positiboa izan dezake enpresaren erreputazioan, inbertsioak erakartzeko gaitasunean eta inguruneko aldaketetara egokitzean. Gardentasunaren garrantzia gorabehera, ohikoa da enpresek ematen duten jasangarritasunari eta gobernu onari buruzko informazioa marketineko estrategiekin, harreman publikoekin edo erreputazioaren kudeaketarekin lotuta egotea, eta kontuak emateko prozesu bati ez erantzutea.



1.3. Enpresa-gardentasuna

Enpresa-gardentasuna funtsezkoa da:

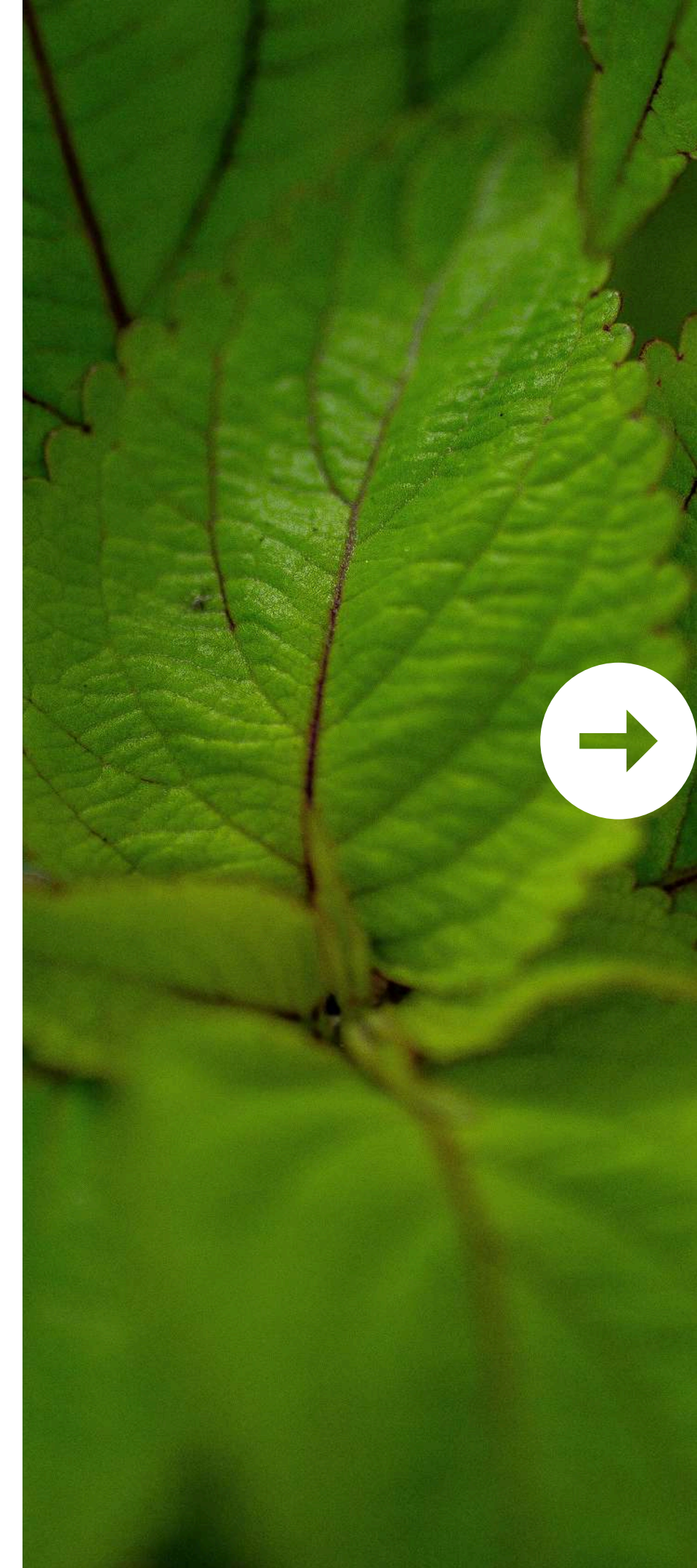
- Interes-taldeentzat
 - Enpresa bati lotutako arriskuen eta aukeren ebaluazio egokia egiteko aukera ematen du. Enpresa baten operatibak zuzenean eragiten dien kontsumitzaileek, inbertitzaileek edo taldeek erabaki informatuak har ditzakete beren interesak babesteko.
 - Ingurunearekiko harremanetan eta inpaktuen kudeaketan arduratsua den enpresa-eredua sustatzen du.



1.3. Enpresa-gardentasuna

Enpresa-gardentasuna funtsezkoa da:

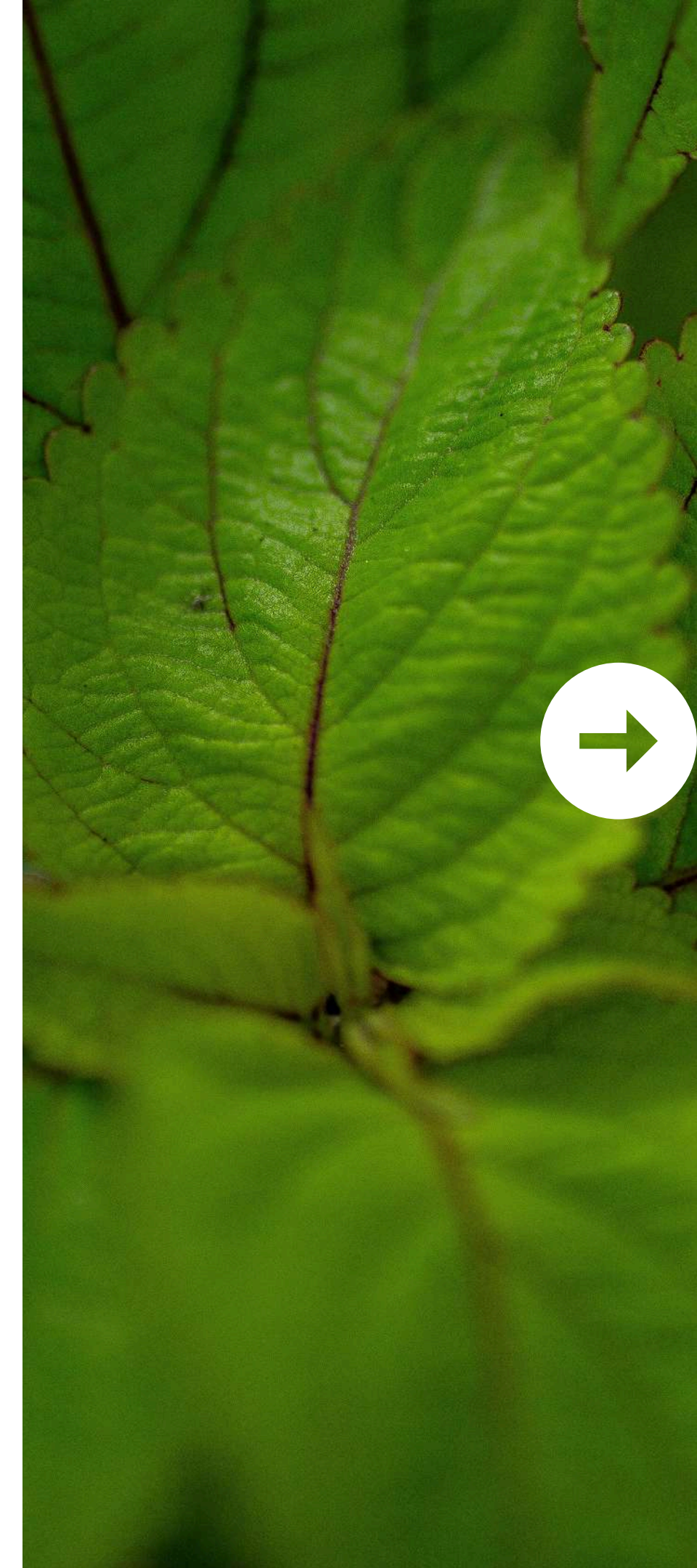
- Enpresetan
 - Konfiantza sustatzen du, enpresak merkatuaren eta inbertitzaileen aurrean duen posizionamendua hobetuz.
 - Erabaki estrategikoak hartzea errazten duen informazio zehatza eta garrantzitsua ematen du.
 - Araudia betetzea errazten du, erreputazioa eta osotasun korporatiboa indartuz.



1.4. Erantzukizun sozial korporatiboko praktiken adibideak

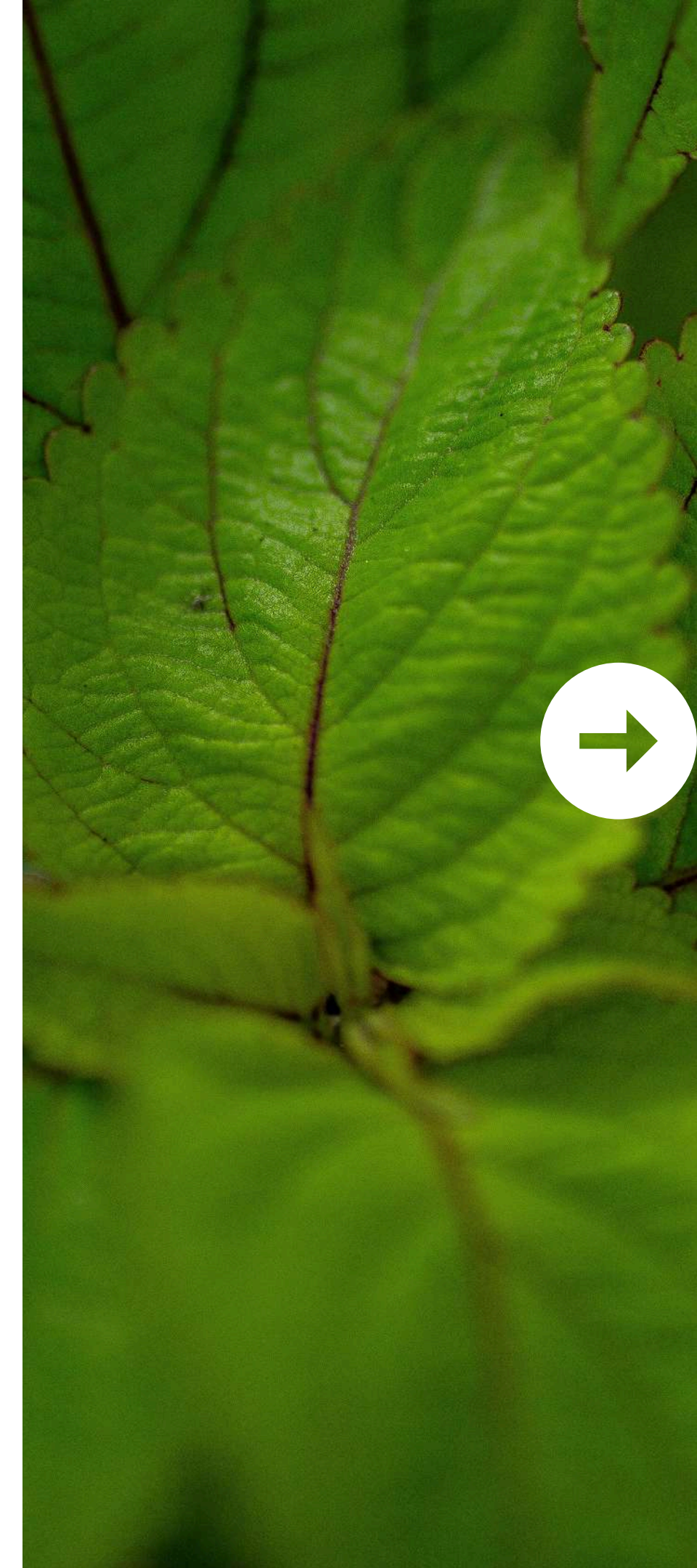
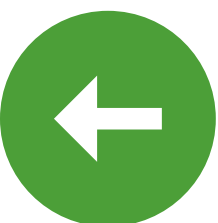
Ingurumenaren kasuan, enpresa batek ingurumenarekiko duen konpromisoa balio erantsia baino gehiago betebeharra eta beharra da. Jarraian, planetaren etorkizuna babesteko eta bermatzeko helburua duten Erantzukizun Sozial Korporatiboko sei praktika azalduko ditugu:

- Birziklatzea eta hondakinen kudeaketa: gaur egun, birziklatzea funtsezkoa da sektore guztietan, planeta baztertzen ditugun produktuz ez kutsatzeko. Kartoiz, plastikoz, beiraz eta hondakin organikoaz haratago, zabor elektronikoaren kudeaketa ona ere nabarmendu behar da, garbigune batera eraman behar baita.



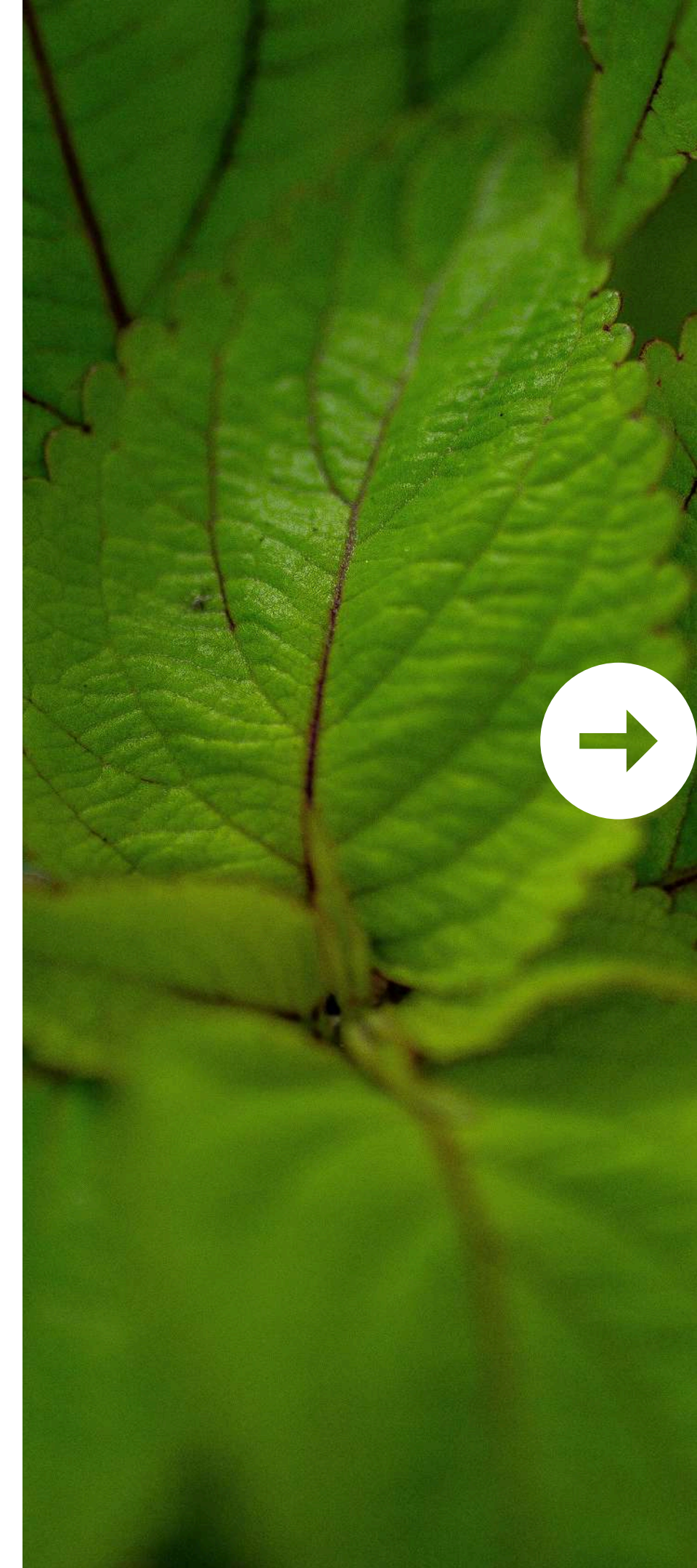
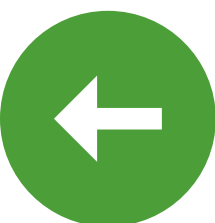
1.4. Erantzukizun sozial korporatiboko praktiken adibideak

- Energia aurreztea: energia aurrezte oso gomendagarria da gizarte, ingurumen eta ekonomiari dagokionez; izan ere, energia aurreztuz gero, sektore jakin batzuetan oso garestiak izan daitezkeen kostuetan ere aurrezten dugu. Horregatik, komeni da sare elektriko tradizionalaren edo gasaren gastua murriztea eta iturri berriztagarri eta garbien aldeko apustua egitea.
- Uraren kontsumo arduratsua: ura baliabide naturala da, eta zaindu egin behar dugu, munduan uraren % 0,025 bakarrik baita giza kontsumorako egokia. Horregatik, fabriketan, lokaletan edo bulegoetan gutxiago erabiltzeko ekintzak onuragarriak dira gizateria osoarentzat.



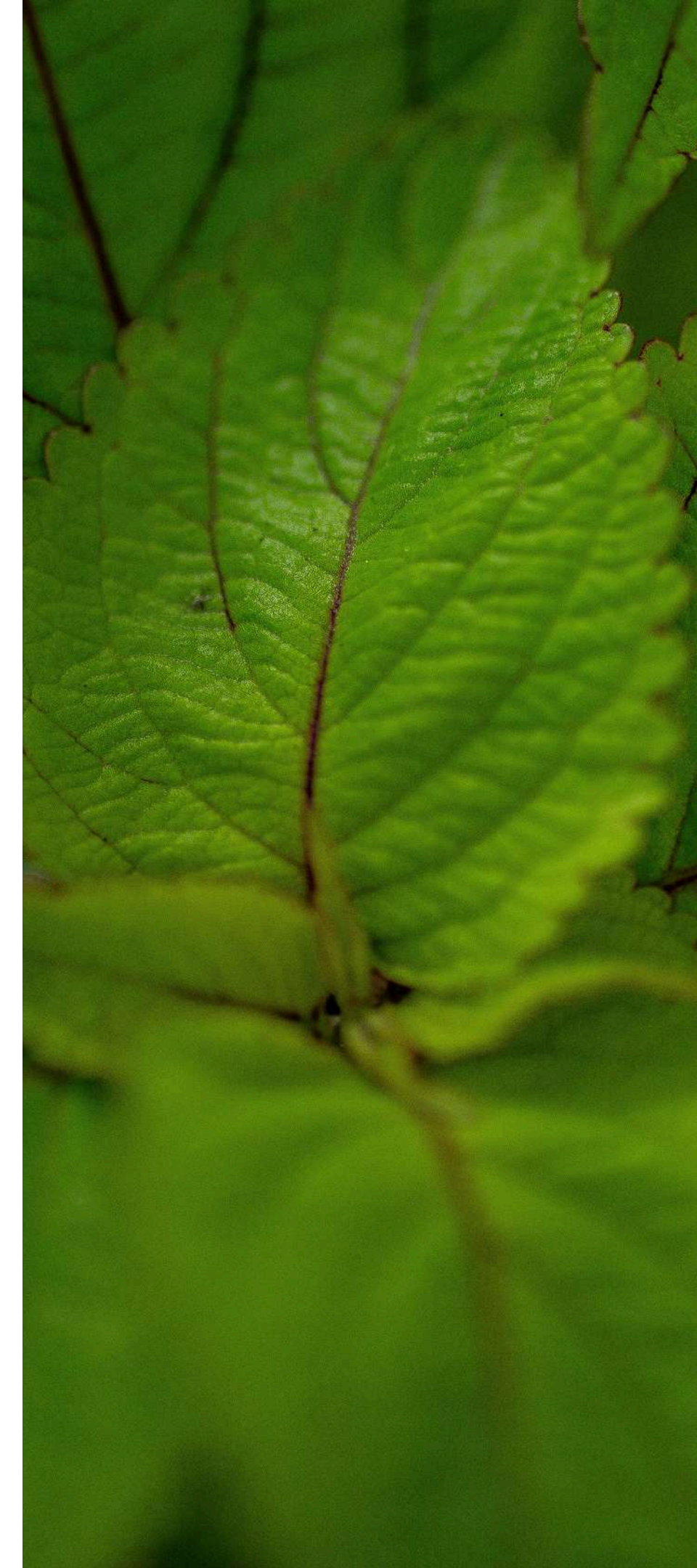
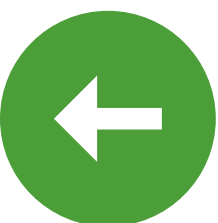
1.4. Erantzukizun sozial korporatiboko praktiken adibideak

- CO2 isurien murrizketa: dagoeneko urte batzuk borrokan eman dituen beste arrazoi bat CO2 isurien murrizketa da. Klima Aldaketari buruzko Gobernu arteko Adituen Taldeak (IPCC) ohartarazi duenez, jarduera antropogenikoek klimaren alterazioa eragiten dute. Horregatik, enpresek berotegi-efektuko gas gutxiago isurtzeko helburua lortzen lagundu behar dute, garraiorako ibilgailu elektrikoak erabiliz, adibidez
- Ontzi edo bilgarri iraunkorrak erabiltzea: ekonomia zirkularreko ziklo ezin hobean, material jasangarriak dituzten ontziak diseina daitezke, eta, gainera, erabili ondoren, planta berera itzultzen dira berrerabiltzeko. Era berean, plastikoa erabili beharrean kartoiarekin enbalatzea eta poltsa biodegradagarriak erabiltzea ere gomendagarria da.

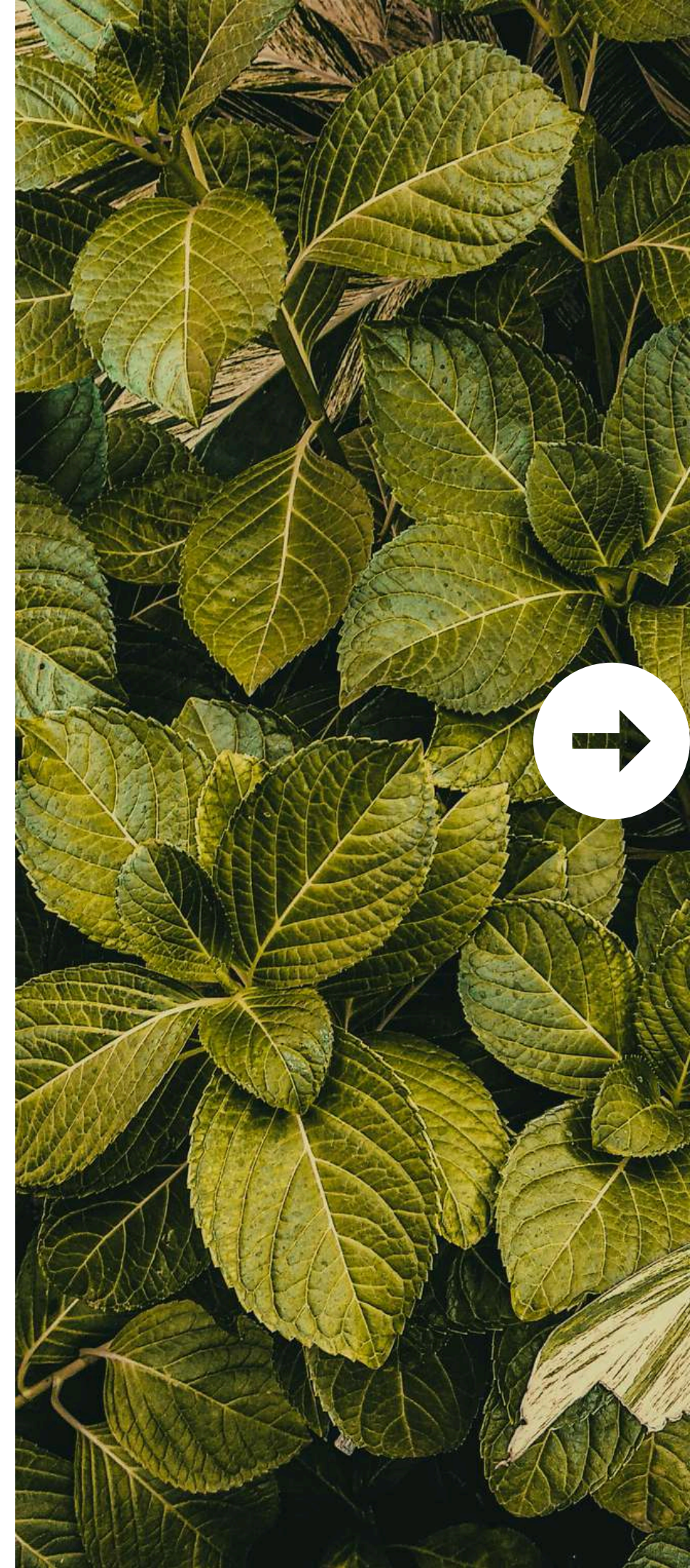


1.4. Erantzukizun sozial korporatiboko praktiken adibideak

- Eraikin ekologikoak sortzea: azkenik, eraikin ekologikoen eraikuntzek ingurumeneko ESKren beste ekintza batzuk bateratzeko balio dute: energia eta ura aurrezteak, askoz gutxiago kutsatzea, hondakinak hobeto kudeatzea, etab.

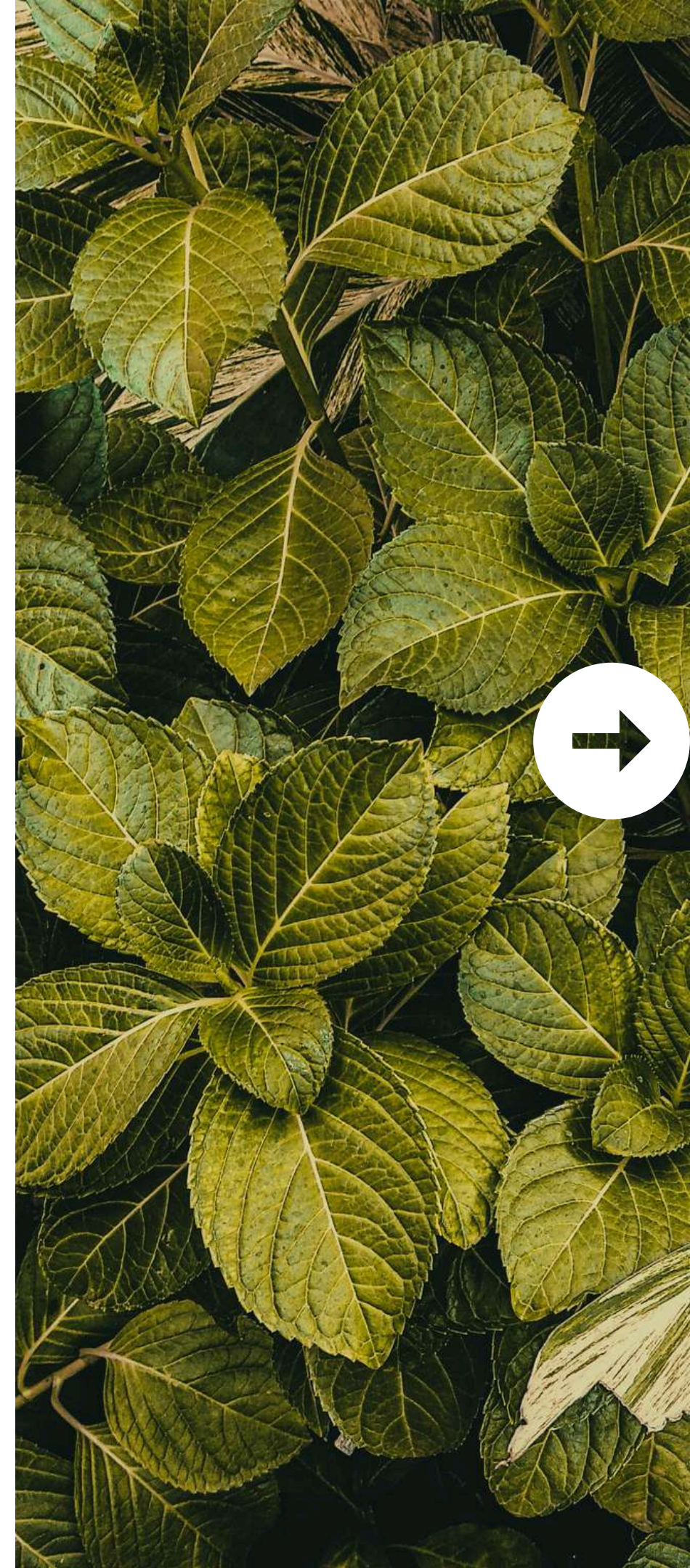


Laneko osasuna eta ongizatea



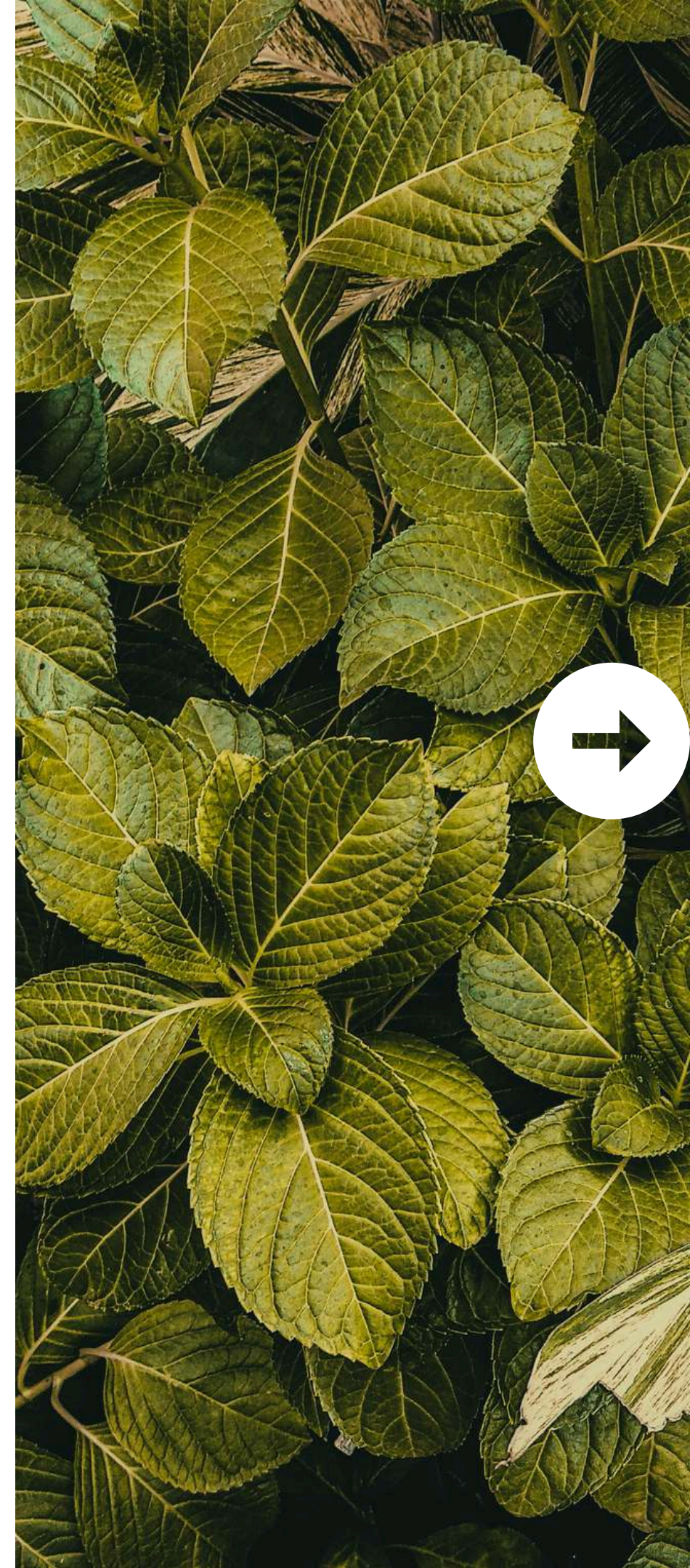
1. Laneko osasuna eta ongizatea

Azken hamarkadetan, aldaketa sozioekonomikoen, politikoen eta teknologikoen eragina izan dute lan-prozesuetan eta lanaren diseinuak pentsatzeko moduan. Beraz, lantokian osasuna sustatzeak nahitaez dakar enpresaburuek, langileek eta gizarte osoak elkarrekin lan egitea. Jarduerak hiru ardatz ditu: lan-eremuan kultura osasungarria, legegintza-politikak eta antolaketa-praktikak. Jardunak, lehenik eta behin, gizartean langilea babestuko duten balioen beharra ezartzea eskatzen du. Prebentzio-kultura da egiten diren ahalegin guztiak bideratzeko jomuga, bai lege-babesari dagokionez, bai antolaketa-praktikei dagokienez. Alde horretatik, jarduketa ez litzateke soilik kaltea errekuiperatzera edo konpontzera bideratu behar, baizik eta prebentziora.



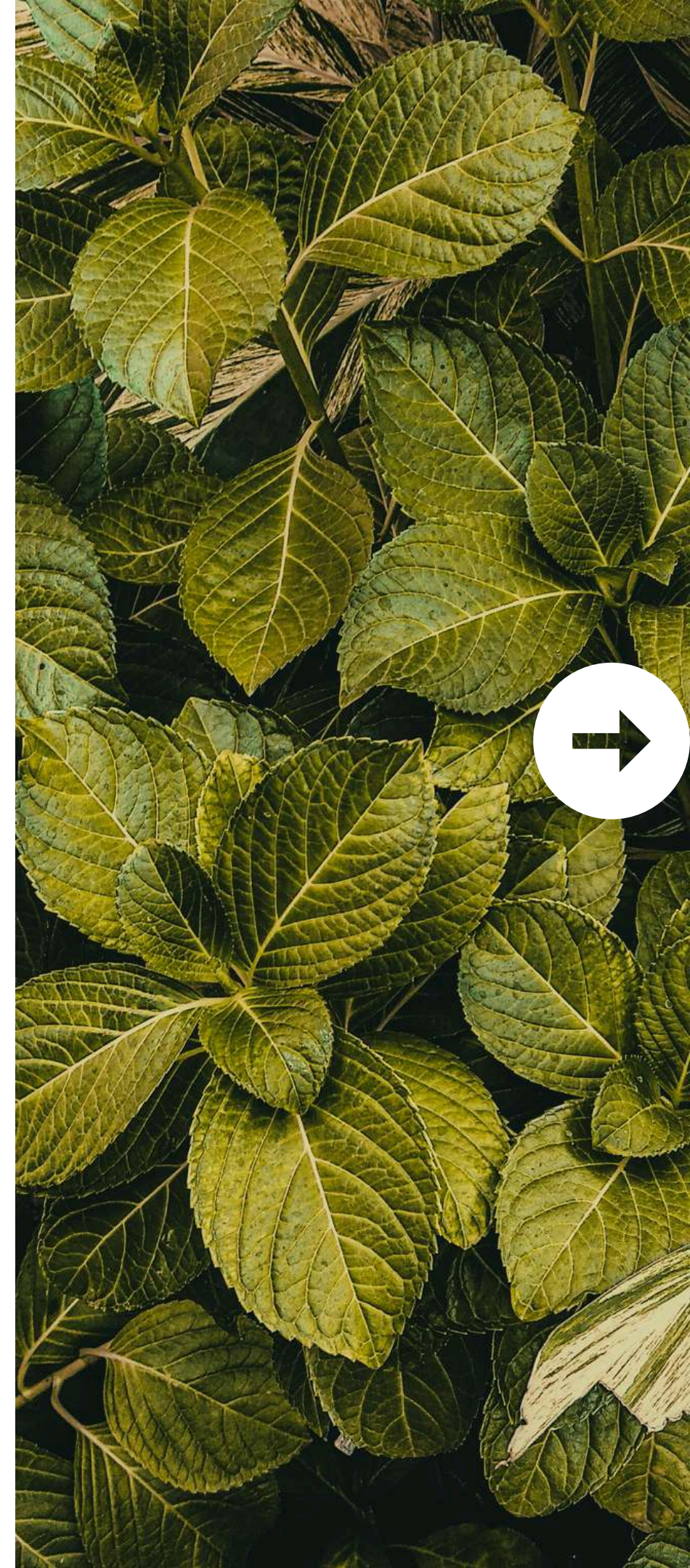
1. Laneko osasuna eta ongizatea

Hiru jardun-maila horiek kontuan hartuta eta Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak ezarritako jarraibideak zehaztuta, enpresa-politika lanaren antolaketa hobetzera bideratu behar da (malgutzeko eta bateratzeko neurriak), lan-ingurunea hobetzera (gizarte-laguntza eta autonomia sustatzea) eta langileak jarduera osasungarrietan eta bere lanbide-garapenean parte hartzera.



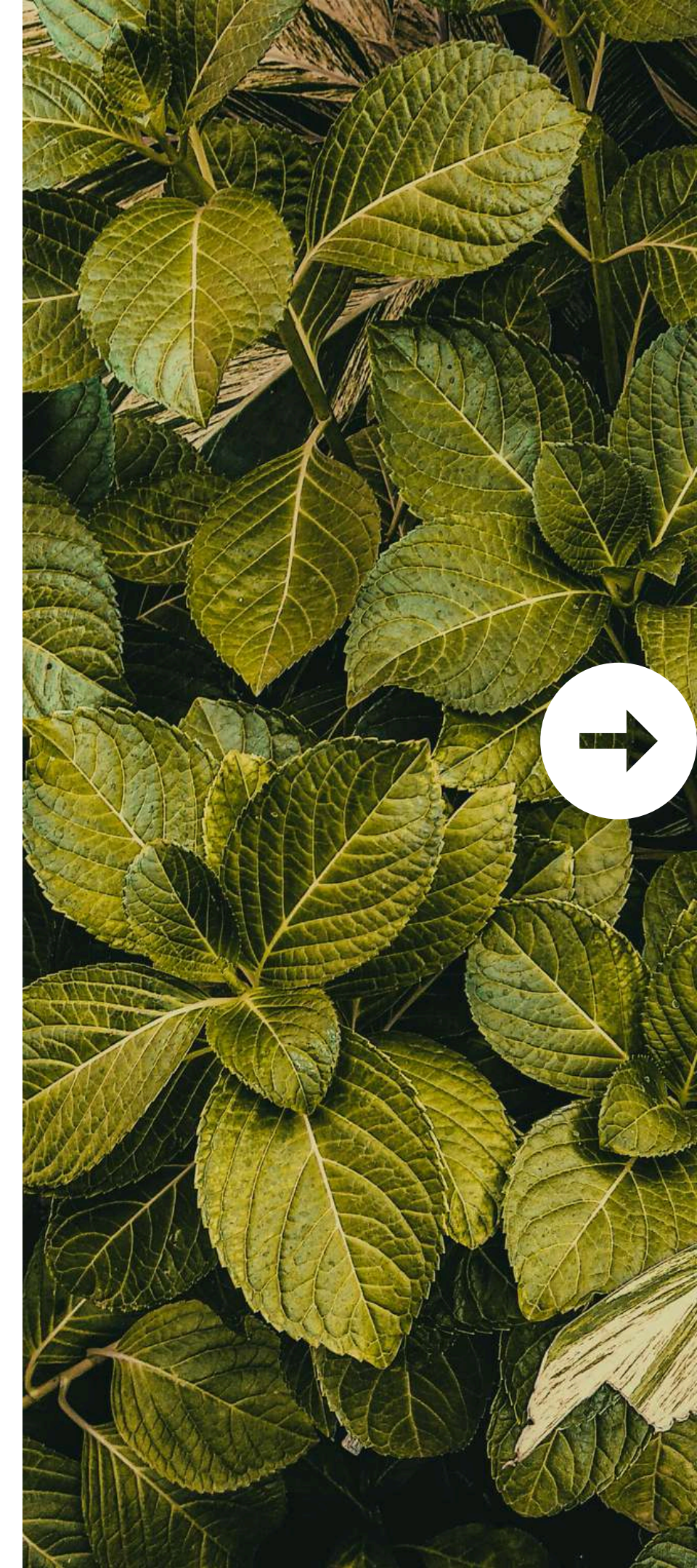
1. Laneko osasuna eta ongizatea

Ildo horretan, osasunaren sustapenaren esparruan, 1994an Laneko Medikuntzaren Mundu Mailako Adierazpenean ezarritako erakusbideari jarraiki, prozesu politiko eta sozial globala da, eta gizabanakoen trebetasunak eta gaitasunak zuzenean indartzera bideratutako ekintzak ez ezik, gizarte-, ingurumen- eta ekonomia-baldintzak aldatzera bideratutakoak ere hartzen ditu barne, osasun publikoan eta indibidualean duten eragina arintze aldera. Horrela, Europar Batasunaren Europa 2020 estrategian planteatutakoari jarraituz, hazkunde adimendun, iraunkor eta integratzaile baterako baldintzak sortu behar dira.



2. Estresaren Kudeaketa

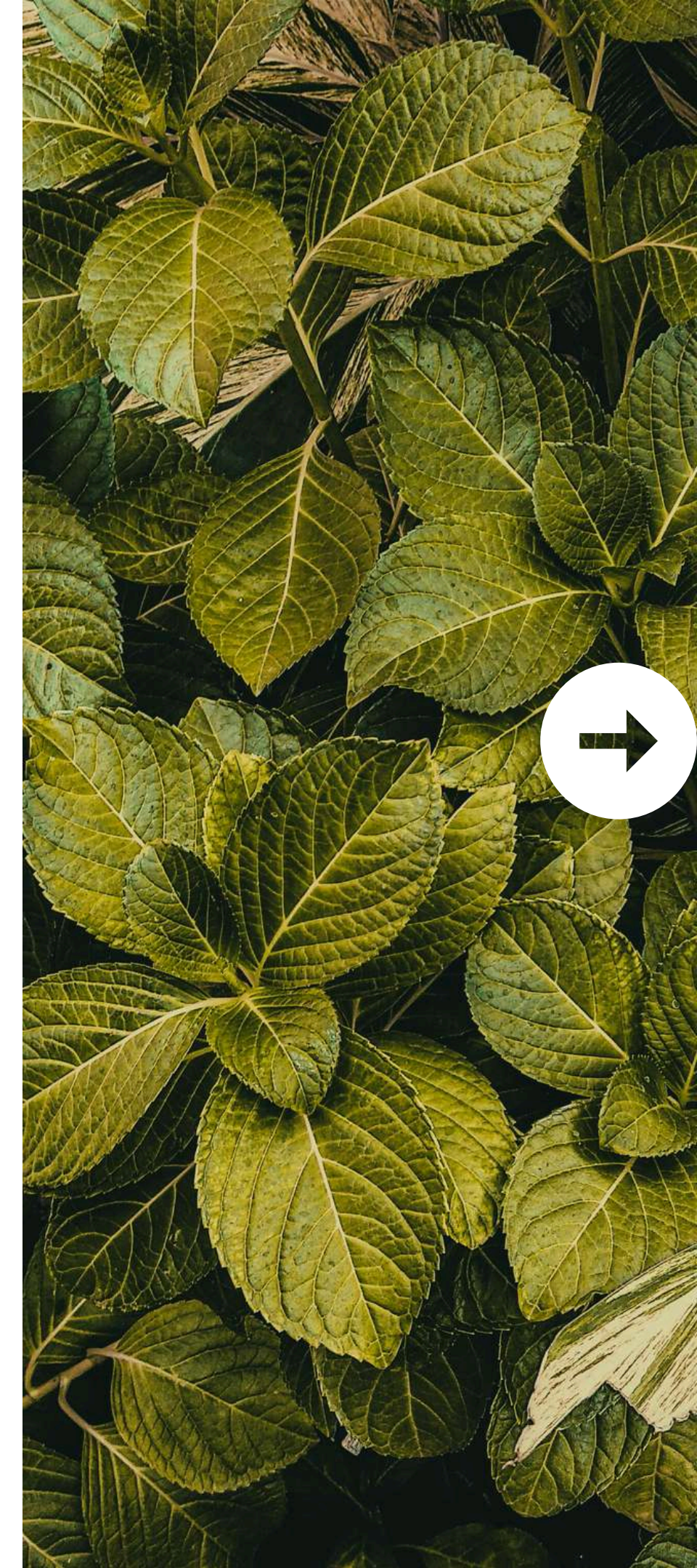
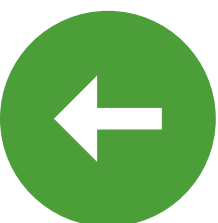
Prebentzioa prestakuntzarekin eta inguruneko eskaerei aurre egiteko tresnak ematearekin lotuta dago. Eskaera horiei erantzun ezin zaienean, beharrezko baliabideak ez edukitzeagatik, ondorio larriak sor daitezke langileen osasun fisikoan eta psikikoan, bai eta erakundean bertan ere. Arazoa sortzen da desoreka-prozesu hori denboran luzatzen denean eta egoera konpontzen ez denean. Pertsonak, hasiera batean, arriskuen ebaluazioa egiten du, eskaerei aurre egiteko beharrezko baliabideak dituen kontuan hartuta. Balantze hori desorekatzen denean edo ez-ekitatibo gisa hautematen denean, enplegatua maila emozionalean gainezka senti daiteke, bere gaitasuna edo trebetasunak negatiboki ebalua ditzake eta, azkenik, egoerari aurre egiteko modu konstruktiboak ez diren saihesteko edo ihes egiteko jarrerak eta jokabideak har ditzake. Estresari aurre egiten ikasteak ondorio larriak prebenitu ditzake osasun fisikoan eta psikikoan.



2. Estresaren Kudeaketa

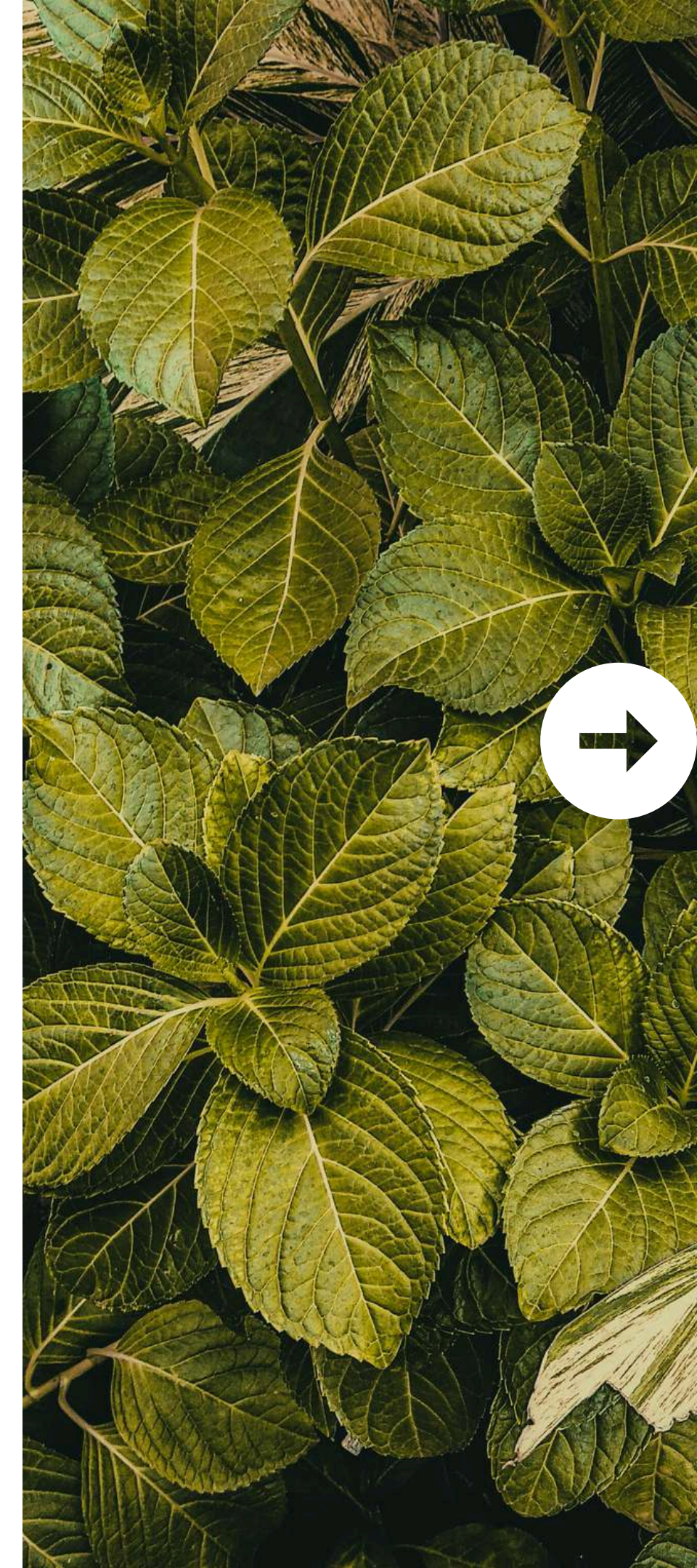
Beraz, estresa presente dago gure eguneroko bizitzetan, ezin da zerbait negatibotzat hartu, hasiera batean inguruneko eskaerei aurre egiteko beharrezkoak diren alerta-mailak handitzea dakarrelako. Eskaeren eta eskura dauden baliabideen arteko balantze negatiboa hautemateak ekar ditzake ondorio larrienak osasun-mailan.

Laneko osasunean, lan-eskaerak kontrolatzeko ereduak bi dimentsio nagusi planteatzen ditu: lan-eskaerak eta lan-kontrola. Lehenengoak lan-inguruneko faktore estresatzaile psikologikoei buruzkoak dira; lanaren kontrola, berriz, langileak bere jarduerak kontrolatzeko eta bere trebetasunak ezartzeko izan dezakeen aukerari buruzkoa da



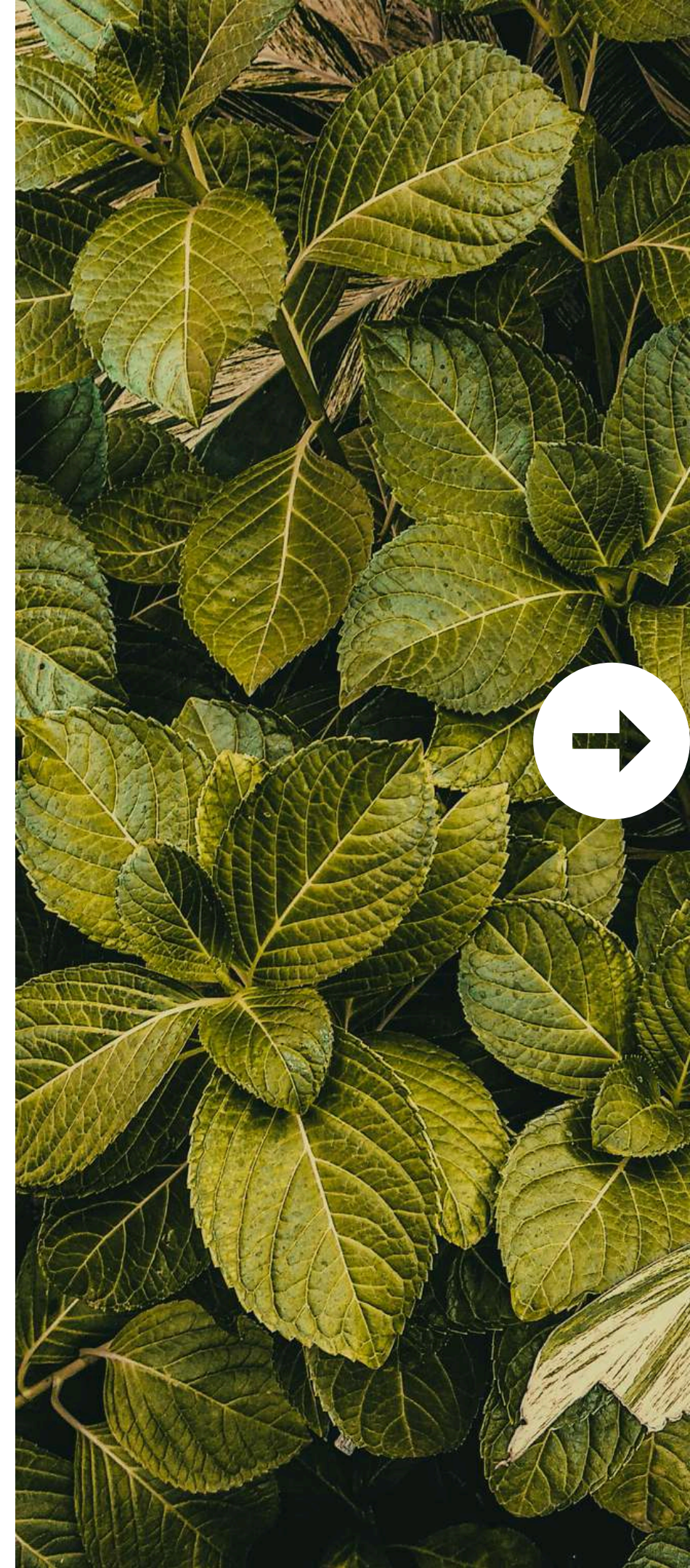
2. Estresaren Kudeaketa

Lanaren kontrol-maila lan-eskaerena baino handiagoa denean lortzen dela lan osasungarria dio ereduak. Horrela, lan «aktiboak» eta «goitentsiokoak» bereizten dira: lehenengoek ikastera eramaten dute eta langileak motibatzen dituzte; bigarrenak, berriz, hautemandako kontrolik ezaren ondorioz, tentsioa sortzen dute.



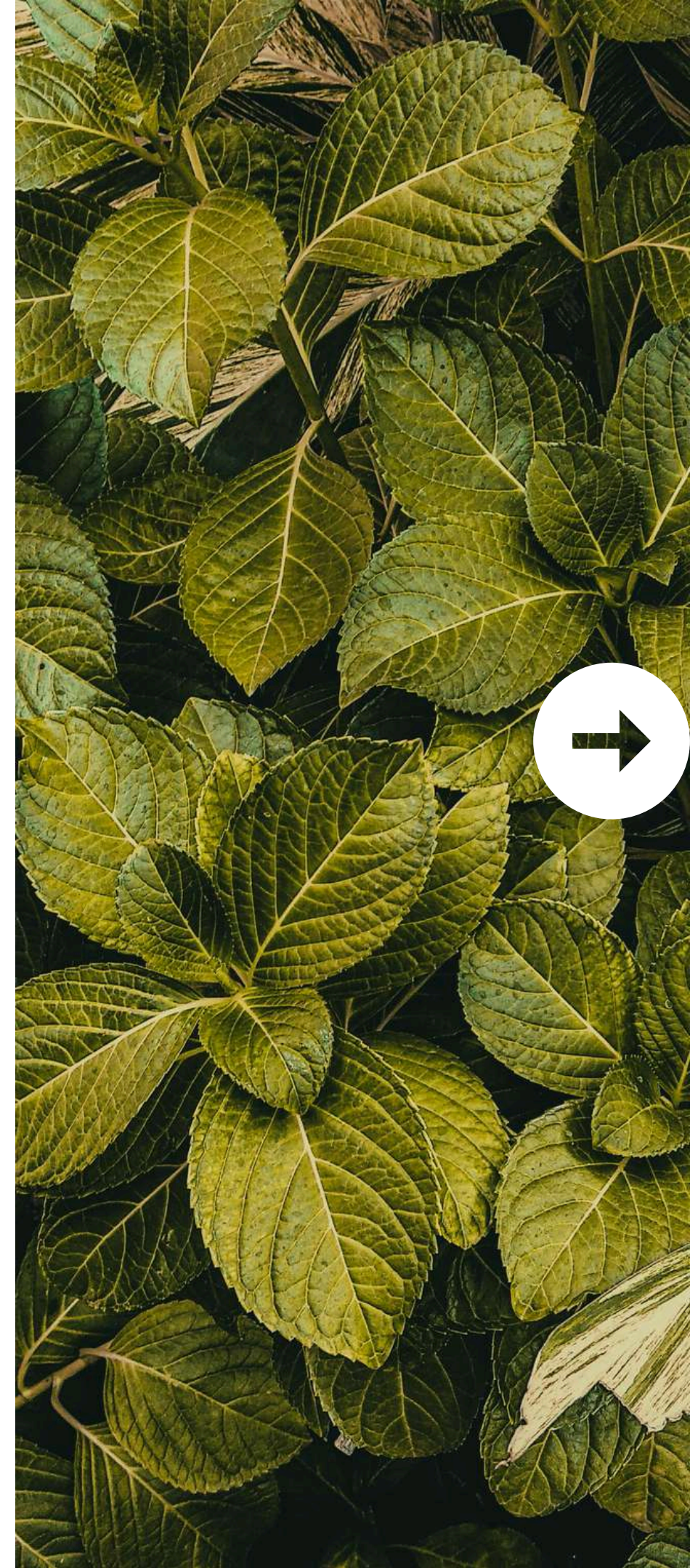
2. Estresaren Kudeaketa

Azaldu dugunaren ildotik, antolaketa-faktoreak eta faktore indibidualak garrantzitsuak izango lirateke, baina eredu horretatik lan-ingurunea erakundearen diseinuak zehaztuko luke nagusiki, eta, bigarren mailan, gizabanakoaren gaitasunek eta pertzepzioek. Ondorioz, estresaren kudeaketan egoeraren eta lantaldea osatzen duen plantillaren mendeko elementu objektiboak zein subjektiboak hartu behar dira kontuan.



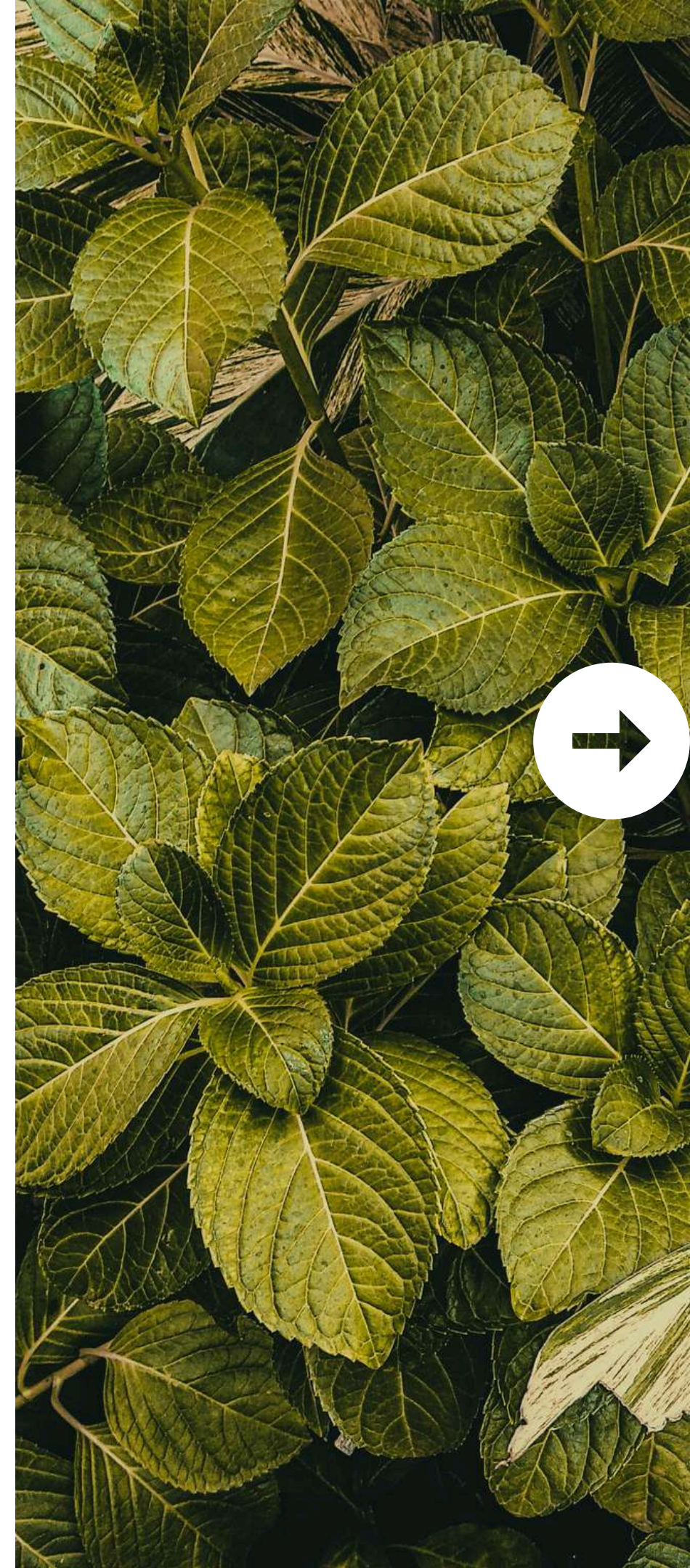
3. Gizarte-ongizaterako lan-ongizatea

Tradizioz, bi kontzepzio teoriko izan ditu abiapuntu: ongizate hedonista eta eudaimonikoa. Lehenengo tradizioa plazeraren lorpenean eta sufrimenduaren saihestean oinarritzen da, eta eudemonismoak, berriz, zorionarekin du zerikusia, bizitzan helburu bat lortzeko zentzu aristotelikoan. Bi tradizio horietatik abiatuta, ongizatea subjektiboan (hedonismoa), psikologikoan eta sozialean (eudaimonikoa) banatzen da. Lehenengoak afektu positiboa, afektu negatiboa eta bizitzarekiko gogobetetzea barne hartzen ditu.



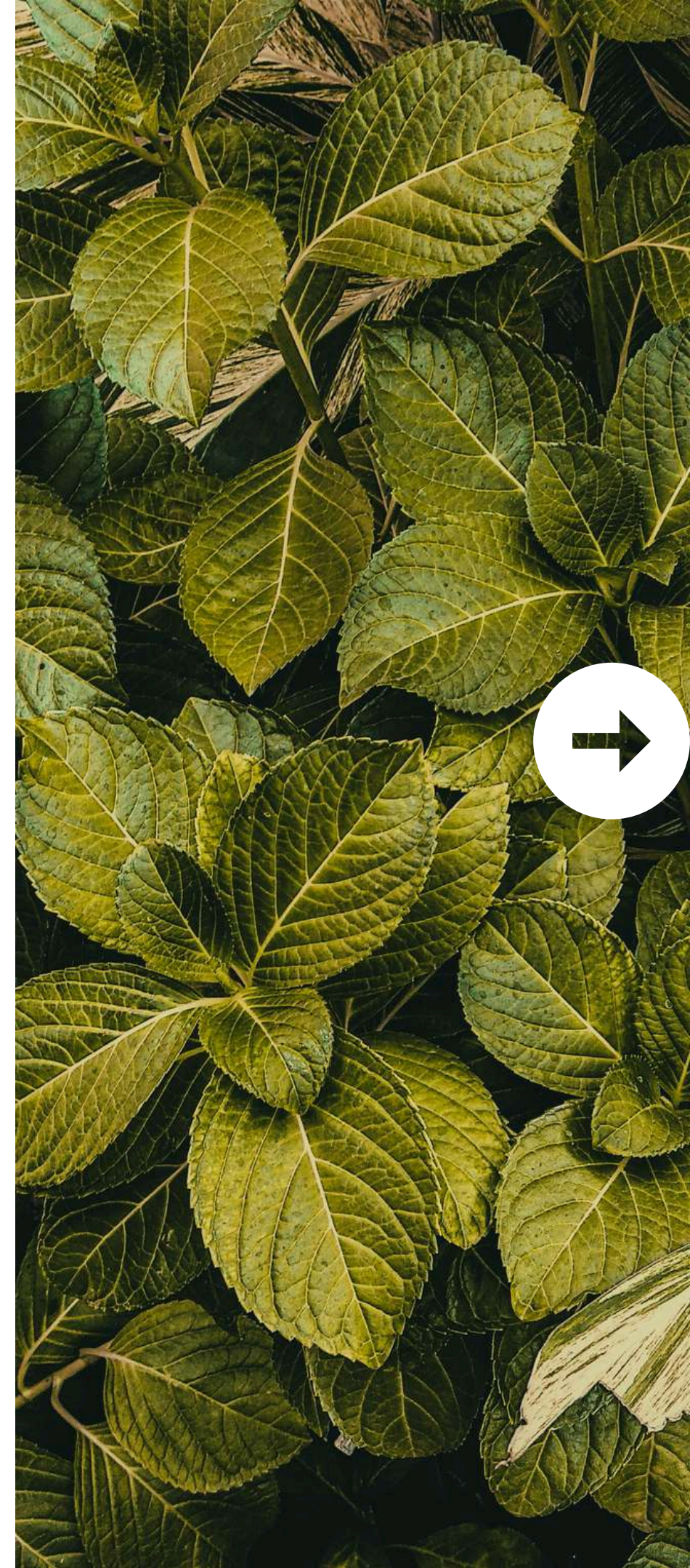
3. Gizarte-ongizaterako lan-ongizatea

Psikologikoak autoonarpena, pertsonen arteko harreman positiboak, autonomia, giroa, bizitzako helburua eta hazkunde pertsonala ditu hizpide. Azkenik, gizarte-ongizateak integrazio, onarpen, ekarpen eta gizarte-koherentzia bezalako dimentsioak biltzen ditu. Kontzeptu horren dimentsioak ulertzea funtsezkoa da antolaketa-politika eraginkorrak eta iraunkorrak ezartzeko, laneko konpromisoa eta gogobetetzea areagotzeko eta, aldi berean, langilearen osasunean ondorio negatiboak murrizteko.



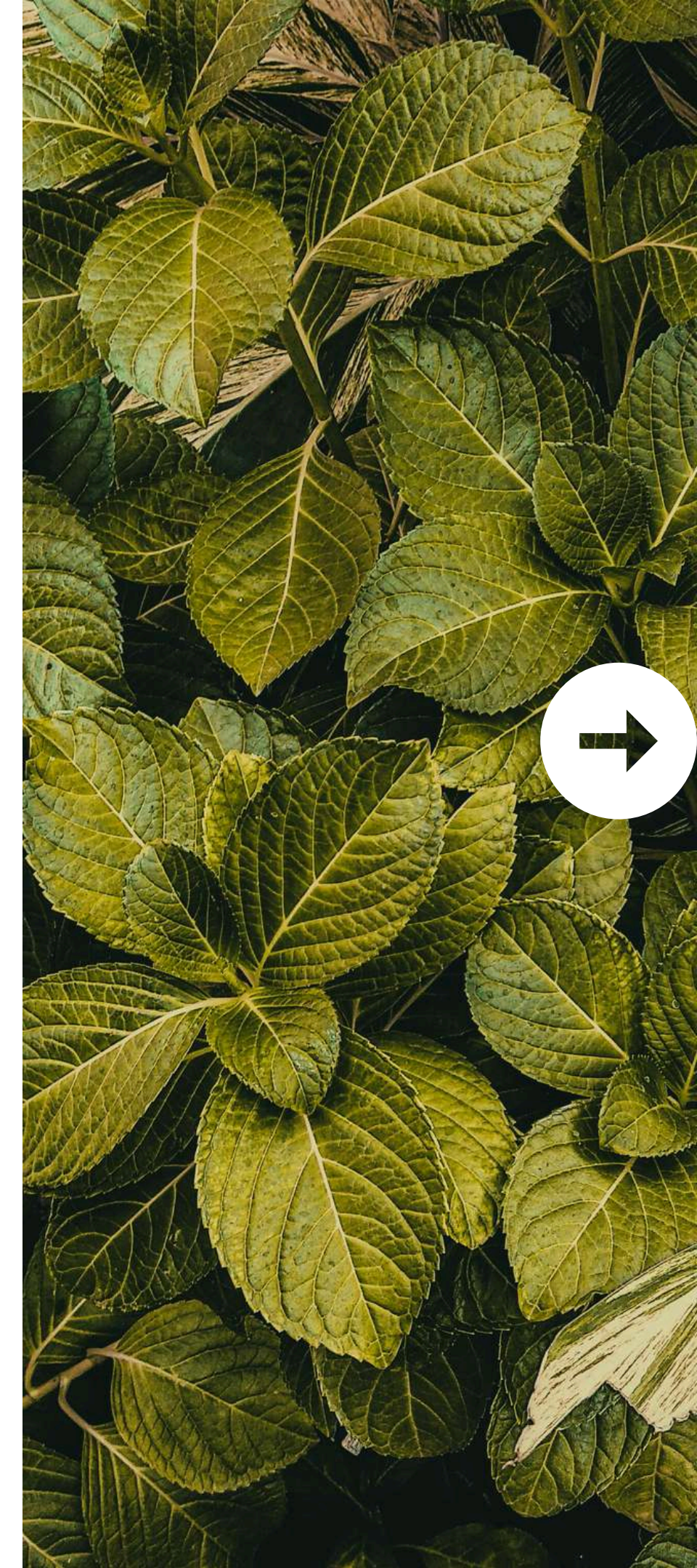
3. Gizarte-ongizaterako lan-ongizatea

Gero eta azterlan gehiagok adierazten dute funtsezkoa dela nahasmendu psikologikoak prebenitzeko eta lan-eremuan osasun mental hobea sustatzeko jarraibideak ezartzea. Deskribatutako argudioei jarraituz, arriskuen prebentzioa ikuspegi bio-psiko-sozial batetik bideratu behar da, laneko estresaren ondorioek eta lotutako arriskuek ezinbestean eragiten baitute osasun fisikoan, eta alderantziz. Arrisku psikosozialek jatorri profesionaleko arazo muskulueskeletikoak eragin ditzakete, eta daudenak kronifikatu, absentismo-indizeetan nahiz langilearen ongizatean zuzenean eraginez.



3. Gizarte-ongizaterako lan-ongizatea

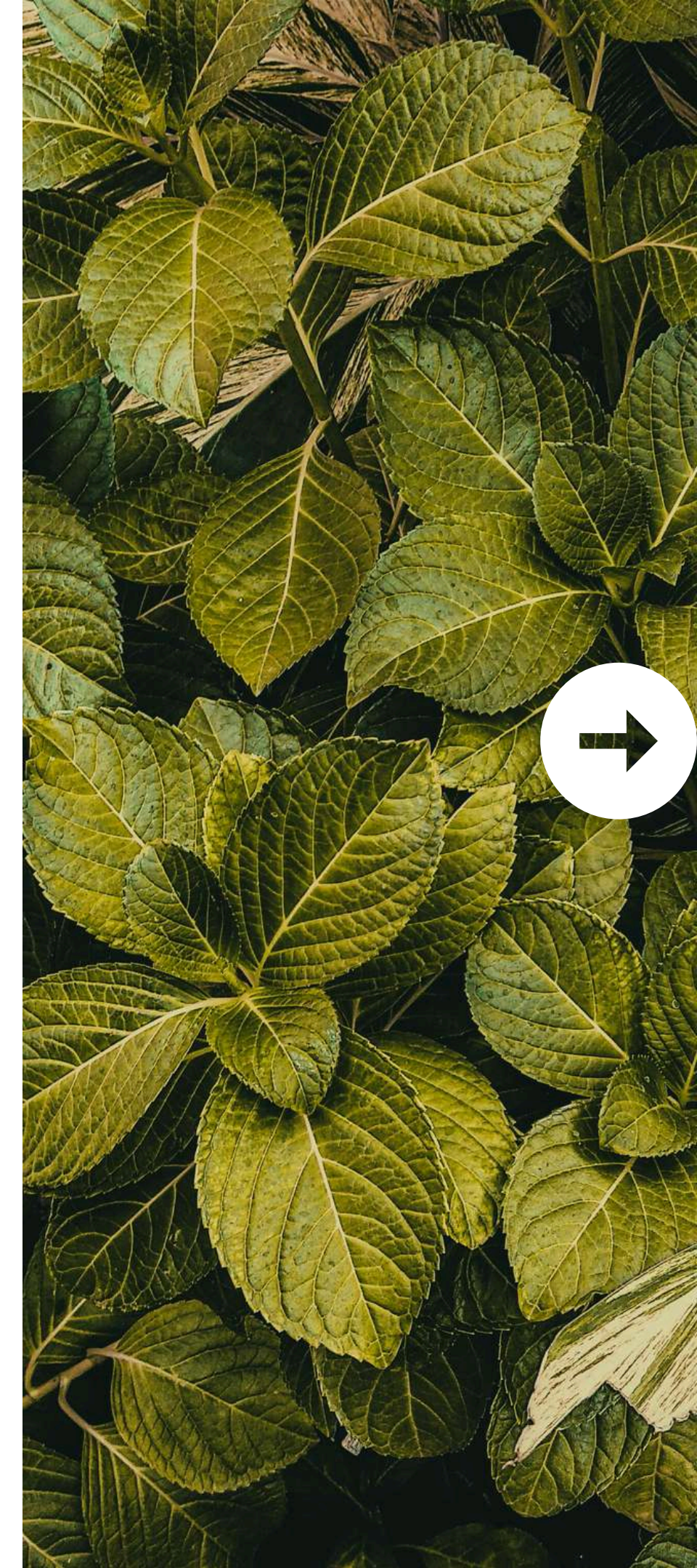
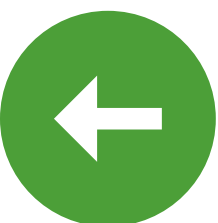
Arazo muskulueskeletikoak eta osasun psikologikoko arazoak (estresa, antsietatea eta depresioa, batez ere) izango lirateke Europar Batasuneko lanari lotutako bi gaixotasun-kausa nagusiak, eta ondorioak izango lituzkete, bai enpresentzat, bai gobernuentzat, giza kostuari eta kostu ekonomikoari dagokienez. Hori dela eta, erakunde osasungarriak deiturikoak sustatzen ari dira duela zenbait urtetik. Horietan, prebentzioa azpimarratzen da arrisku psikosozialei helduz, hala nola, lan-gainkarga, rol-gatazkak, autonomiarik eza, lan-prekarietatea, gizarte-babesik eza, komunikazio eskasa, etab.



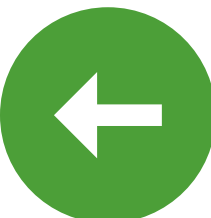
4. Prebentzioa, Informazioa eta Prestakuntza

Testuinguru honetan, funtsezkoa da ingurune osasungarriak sustatzea. Ingurune horietan, antolamendu-eremuari lotutako baldintzak ez ezik, plantillaren beraren prestakuntza eta lidergo osasungarria ere landuko dira. Burnoutari aurrea hartzeko esku-hartze programak hiru mailatan bil daitezke: banakakoa (pertsona/taldea), erakundekoa edo mistoa, pertsonari zein erakundeari zuzenduta.

Lehenengoak neurri kognitibo-konduktualak izan ohi dira, eskema kognitiboak aldatzera bideratuak, konpetentzia profesionalaren autoebaluazio desitxuratuari, estresaren azpiko prozesuen kudeaketa emozionalari eta trebetasun sozialen hazkundeari lotuta.

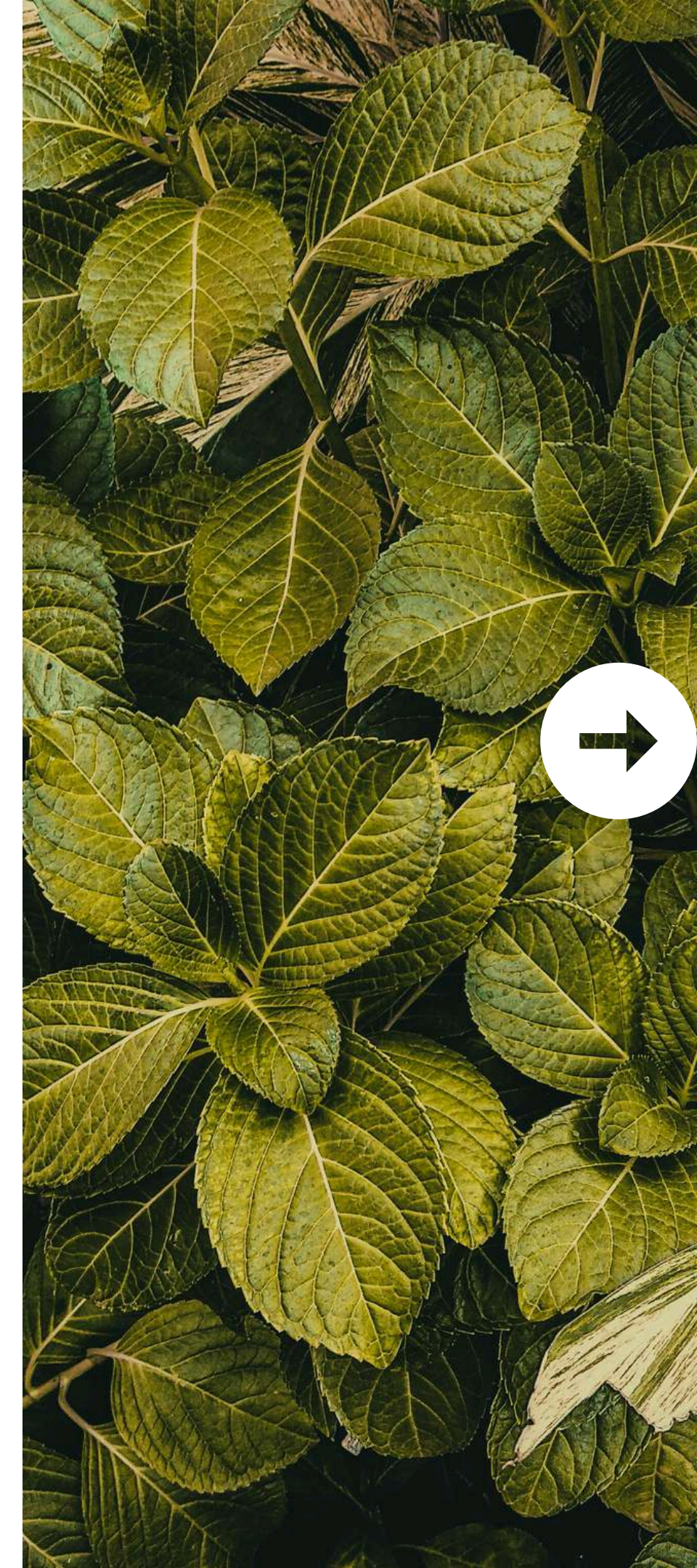


4. Prebentzioa, Informazioa eta Prestakuntza



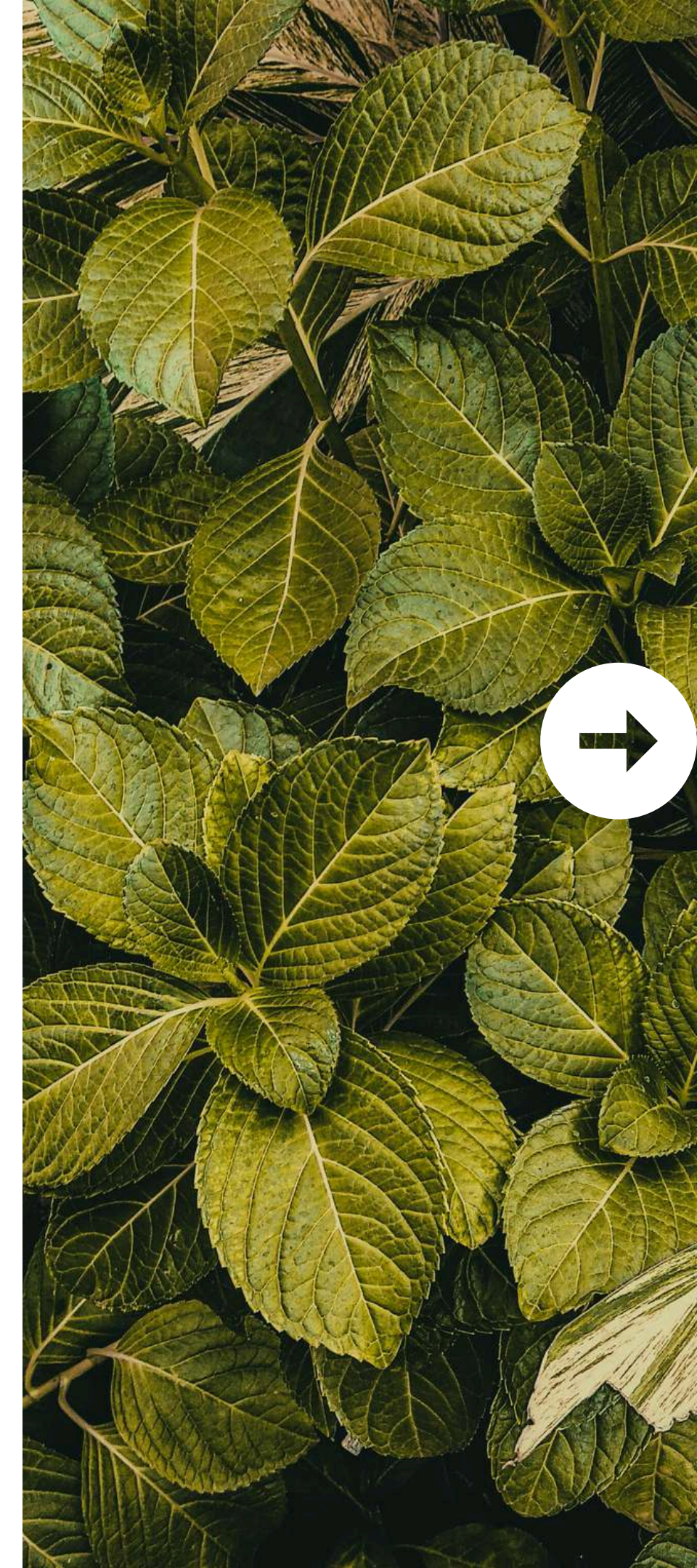
Bigarrenak edo erakundeen esku-hartzeak zereginen berregituraketan, ebaluazioan eta lanaren gainbegiratzean oinarritzen dira. Literaturaren berrikuspenak adierazten du parte-hartzaileen burnout eta osasun-arazoan mailak murriztuz emaitza positiboak lortu dituzten esku hartzeko azterlan gehienak hurbilketa kognitibo-konduktual batetik egiten direla, emozioetan oinarrituta.

Izan ere, programa mistoek epe luzerako ondorio iraunkorragoak dituztela dirudi. Langileek erakundearekin duten konpromisoa antolaketa-estrategia berrien sustapenean oinarritu behar da, alderdi emozionaletan zentratuta, eta ez hainbeste zereginean.



4. Prebentzioa, Informazioa eta Prestakuntza

Estres-egoeran eta eskaera motaren arabera, lidergo osasungarria izateak langileen konpromisoa areagotu dezake, eta, ondorioz, gizabanako eta talde gisa duten ongizatea areagotu. Langileek giro segurua, babes- eta konfiantza-giroa aurkitu behar dute, batez ere lan-eskaerak oso estresagarriak direnean.



4. Prebentzioa, Informazioa eta Prestakuntza

Langile eta liderrentzako prestakuntza-programek estresaren pertzepzioa hobetuko lukete, aurre egiteko eta giza kudeaketarako estrategien ikaskuntza sustatuz, eta, horrela, osasun fisiko eta psikologikoaren gaineko ondorio negatiboak gutxituz. Laburbilduz, eskaeren banakako pertzepzioa erakunde-konpromisoarekin lotzen da, eta banakako nahiz taldeko gogobetetzea areagotzen du. Ikuspegi integratzaile batetik, erakundean hainbat kide garatzen eta erlazionatzen dira, eta, beraz, beharrezkoa da informazioa eta prestakuntza ematea, talde-kohesioa eta erakunde-konpromisoa sortzeko.

