

Responsabilidad social y competitividad: un modelo de implementación en las organizaciones valencianas

¡Yo estuve
en **Cadir!**

Yo estoy
formándome.

¡Y yo!

Yo estoy
trabajando.

¡Yo también!



ORGANIZA



SUBVENCIONA



COLABORA



Dirección técnica

Autoría del documento:
Miguel Ángel Moyano Santiago, Ph.D
Director de SOANDEX ASG

Dirección organizativa

Raúl Torcal Ribes
Director de Cadir Capacidades diferentes y responsables

Colaboradores y ponentes en la jornada

Carlos Alonso Ferrer
Presidente de Cadir Capacidades diferentes y responsables

Raúl Torcal Ribes
Director Asociación Cadir

Laura Soler Azorín
Diputada y portavoz del PSPV en Les Corts Valencianes

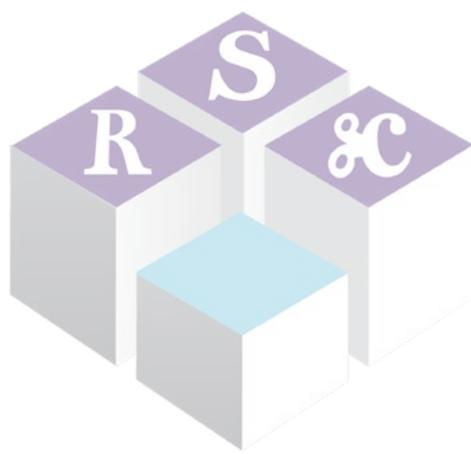
Carmen Picazo Lahiguera
Universidad de Zaragoza. Departamento de psicología y sociología

Luis Vaño Gisbert
Presidente de CERMI CV

Miguel Ángel Moyano Santiago
Director de SOANDEX

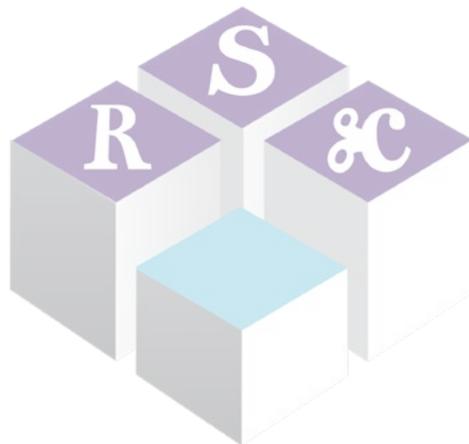
Este documento técnico ha sido posible gracias a la colaboración y participación de empresas y organizaciones valencianas¹ durante la jornada presencial del 27 de septiembre de 2022, en la sede de Cadir en Valencia, como parte del proyecto subvencionado por la Generalitat Valenciana.

¹ Consultar en el anexo de participantes en el jornada



ÍNDICE

RESUMEN.....	4
PRESENTACIÓN.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
AGENDA 2030.....	8
ISO 26000: 2021 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	10
Materias y asuntos en ISO 26000: 2021.....	11
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE ISO 26000: 2021.....	15
La Selección de asuntos, metas e indicadores.....	16
El ejercicio práctico de Cadir en su proceso de implementación..	17
Resultados de la encuesta: matriz de relevancia y consenso.....	18
Resultados de la encuesta: valoración sobre la eficacia.....	19
Interpretación de la gráfica y la valoración sobre la eficacia.....	20
La toma de decisiones y la autodeclaración.....	20
PARTICIPANTES.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23



RESUMEN

Este cuaderno de trabajo recoge de forma concisa el objetivo planteado en la jornada del 27 de septiembre de 2022 en la sede de Cadir en Valencia. Se trata de una breve formación sobre los conceptos fundamentales de la Responsabilidad Social con referencias a sus antecedentes históricos, y una síntesis del significado de los impactos sociales, medioambientales y de gobierno corporativo.

En segundo lugar, una exposición más detallada de la guía internacional de Responsabilidad Social ISO 26000:2021 como referente de amplio espectro para la implementación en todo tipo de organizaciones públicas y privadas. Se detallan las materias fundamentales y los asuntos relacionados con cada una de ellas. Se describe el proceso de implementación de forma progresiva y con el objetivo de que se pueda auditar por tercera parte.

Y, en tercer lugar, se muestran los resultados de la práctica realizada con los grupos de interés el día de la jornada. Se detalla la matriz de asuntos en función de la relevancia que han conseguido y el nivel de consenso. Con esta base Cadir dispone de información de alto valor para incorporar a sus decisiones estratégicas, y pretende servir de ejemplo para otras empresas y entidades de la comunidad valenciana.



PRESENTACIÓN

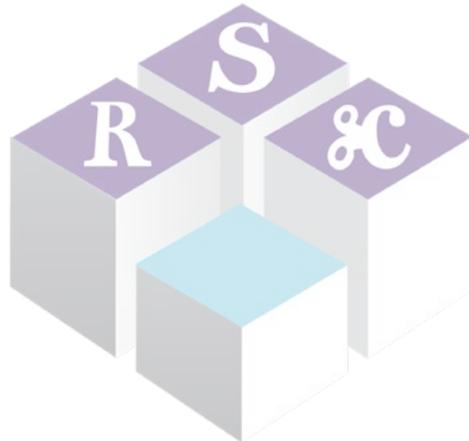
La asociación Cadir Capacidades diferentes y responsables nació a finales de 2020, con el objetivo de contribuir en la inclusión real de las personas en riesgo de exclusión social. En particular, de aquellas que con diversidad funcional necesitan recursos y apoyos para su integración sociolaboral. En estos dos años, difíciles de gestionar a nivel global, hemos ido creciendo y ofreciendo servicios según las circunstancias lo han ido permitiendo. Fruto de este esfuerzo, otras organizaciones y administraciones públicas confían en Cadir y en el trabajo que realizamos.

Un ejemplo de estas colaboraciones es el proyecto financiado por la Consellería de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática de la Generalitat Valenciana. Cuyo objetivo principal es la formación y divulgación de la Responsabilidad Social de las empresas y organizaciones valencianas.

Para ello, hemos contado con un equipo de trabajo multidisciplinar; desde la óptica académica y universitaria, el comité de entidades representantes de personas con discapacidad de nuestra comunidad autónoma (CERMI), representantes políticos y asesores especializados. Además de un joven equipo de hombres y mujeres que se han ido incorporando laboralmente a Cadir.

La jornada presencial del 27 de septiembre de 2022 fue el punto de inflexión del proyecto. Y fruto del contacto con numerosas empresas y organizaciones y de su generosa participación, publicamos este cuaderno resumen que pretende ser una guía práctica para impulsar la implementación de la Responsabilidad Social. Desde estas líneas quiero agradecer a todos los participantes y colaboradores en el proyecto por sus aportaciones.

Carlos Alonso Ferrer
Presidente de Cadir



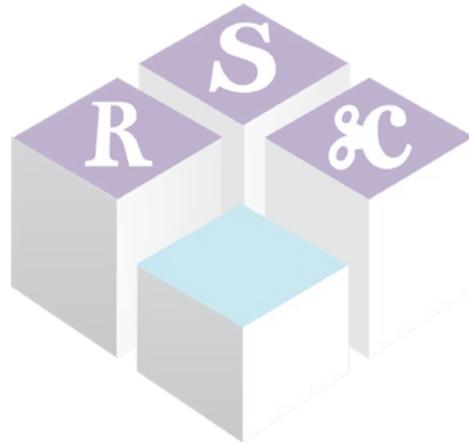
INTRODUCCIÓN

Desde que en 1953 se publicó la obra *Social Responsibilities of the Businessman*¹ del economista estadounidense H.R. Bowen, mucho se ha hablado y escrito acerca de la responsabilidad social. Por aquel entonces, era la primera vez que se proponía la idea de que las empresas, voluntariamente, hicieran algo en beneficio de la sociedad más allá de sus obligaciones legales. Una idea, sin duda controvertida, que tuvo sus defensores y a quienes, como el premio Nobel de economía Milton Friedman, se posicionaron en el lado opuesto. Las primeras teorías acerca de la Responsabilidad Social hay que leerlas en el contexto en el que se desarrollaron. Un capitalismo en expansión en Europa en una etapa de reconstrucción social tras la Segunda Guerra Mundial.

Por la misma época, la preocupación por los factores ambientales desembocó en las teorías del calentamiento global en los años setenta del siglo XX. Desde entonces, las evidencias muestran que el planeta se encuentra inmerso en un ciclo de cambio climático. Una situación debida, en parte, al incremento de la población y sus necesidades

de recursos, la globalización y la industrialización a gran escala de países con enormes necesidades de energía (acciones antrópicas).

Son muchas las iniciativas que en este siglo XXI se vienen desarrollando desde organismos internacionales para investigar, divulgar y concienciar a la población sobre esta nueva deriva social y medioambiental. Naciones Unidas fundó en 1988 el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático, conocido como IPCC por sus siglas en inglés² y cuya sede central se encuentra en Suiza. Poco después, en el año 2000 se lanzó la iniciativa Pacto Mundial, inaugurando el siglo y el milenio con diez principios fundamentales sobre los Derechos Humanos a nivel global³. Más de mil entidades forman parte de esta iniciativa en todo el mundo a fecha de hoy. En la mayoría de los países hay proyectos nacionales en la línea de gestionar los impactos sociales y medioambientales, dependientes de organismos internacionales como Naciones Unidas o promovidas directamente por los gobiernos nacionales y autonómicos.

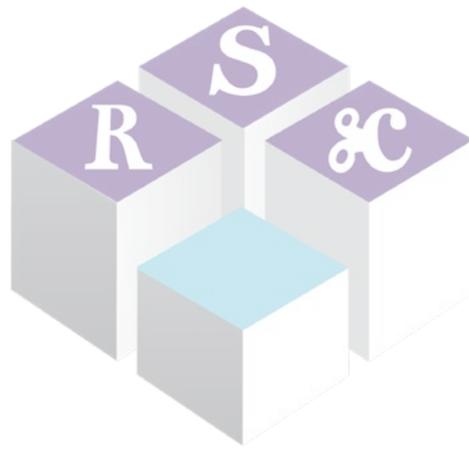


La respuesta del sector privado y empresarial ha ido en aumento, junto con la creación de asociaciones y fundaciones relacionadas. Hoy son un gran número de empresas y organizaciones, de todos los tamaños y sectores, las que están no solo comprometidas con un mejor desempeño social, medioambiental y de gobierno corporativo, sino que a la vez hacen de embajadoras de dichas políticas al desplegarlas en sus cadenas de suministros y de valor. La competitividad está cada vez más relacionada con estas demandas que la sociedad ya entiende como una necesidad: ser socialmente responsables desde todos los ámbitos de la actividad.

Conscientes de esta demanda social, la regulación legal a nivel internacional (ámbito europeo), y nacional en la mayoría de los países, ha supuesto un notable impulso al desarrollo de leyes y normativas que conforman una base sólida de actuaciones. Un punto de inflexión lo marcó sin duda la Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a los informes no financieros de las empresas⁴. Por la que se instaba a los países

miembros a transponer y desarrollar las leyes nacionales necesarias para llevarla a efecto. Fue un paso determinante para que las empresas incluyeran, de forma progresiva, indicadores sociales y medioambientales en sus sistemas de gestión de la actividad. En 2018 entró en vigor en España la Ley 11/2018 de Información no financiera y Diversidad, conocida como ley LINF, que daba cumplimiento a la directiva del año 2014.

La Responsabilidad Social de las empresas y organizaciones ha ido, de la mano de estas y otras muchas iniciativas y regulaciones, pasando a formar parte de la gestión de la actividad. Es imprescindible para una buena implementación de las acciones sociales y medioambientales que los máximos órganos de dirección se comprometan. Solo desde una perspectiva estratégica, conscientes de que no se trata de un "buenismo" mal entendido sino de un requerimiento de los grupos de interés, se entenderán mejor los beneficios, el retorno, la disminución de riesgos como el de reputación y el incremento de la competitividad en los mercados.



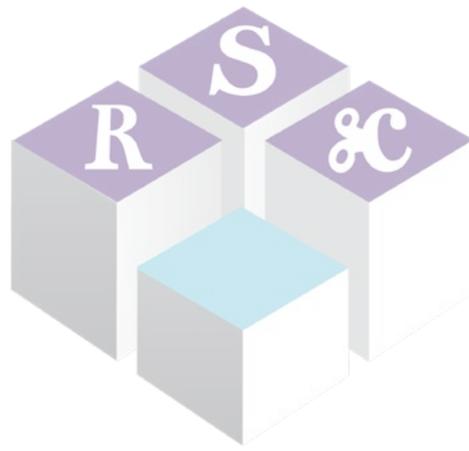
AGENDA 2030

El 25 de septiembre del año 2015 los líderes mundiales alcanzaron un acuerdo sobre cuáles debían ser los objetivos globales de los siguientes 15 años. Nació así la conocida como Agenda 2030, vinculada al Desarrollo Sostenible. Se trata de una hoja de ruta integradora para todos los sectores públicos y pri-

vados a nivel mundial. Con objetivos ambiciosos, pero que dan respuesta a retos no menos importantes. Hoy en día, 7 años después, son muchas corporaciones internacionales e instituciones públicas, las que han integrado los ODS y sus indicadores de seguimiento en sus estrategias al máximo nivel.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





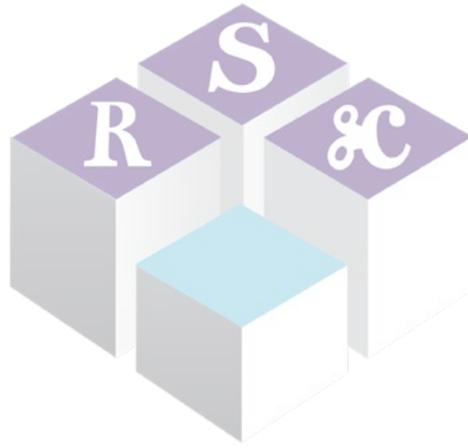
Un sistema de gestión de la Responsabilidad Social debería considerar e integrar los ODS de la Agenda 2030. Par ello, desde Cadir hemos tomado como referencia para este trabajo, y para nuestra propia implementación una de las guías internacionales de mayor prestigio como es ISO 26000:2021⁵. Un camino que, de la mano de los ODS, lleva a todo tipo de empresas y organizaciones, de cualquier tamaño y sector, a obtener un reconocimiento auditado por tercera parte. ISO 26000:2021 y los ODS⁶ son una herramienta esencial en la relación con los grupos de interés: fundaciones, entidades del tercer sector, Administraciones públicas y empresas.

Es solo un ejemplo de la relevancia de vincular las acciones y planes con objetivos definidos por organizaciones como Naciones Unidas, y sistemas de normalización internacional como ISO. En este documento mostraremos el contenido de la guía a grandes rasgos, con relación a las materias y asuntos que aborda, la forma correcta de implementarla y asociarla a los ODS y, finalmente, la posibilidad de auditar por tercera parte como garantía de solvencia ante los grupos de interés. El sector o el tamaño de la empresa o la organización no son, en modo alguno, una barrera que impida iniciar un camino de mejora de la competitividad y la reputación.

En el sector de la inclusión laboral de personas con discapacidad los ODS como el número 8 cita literalmente:

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



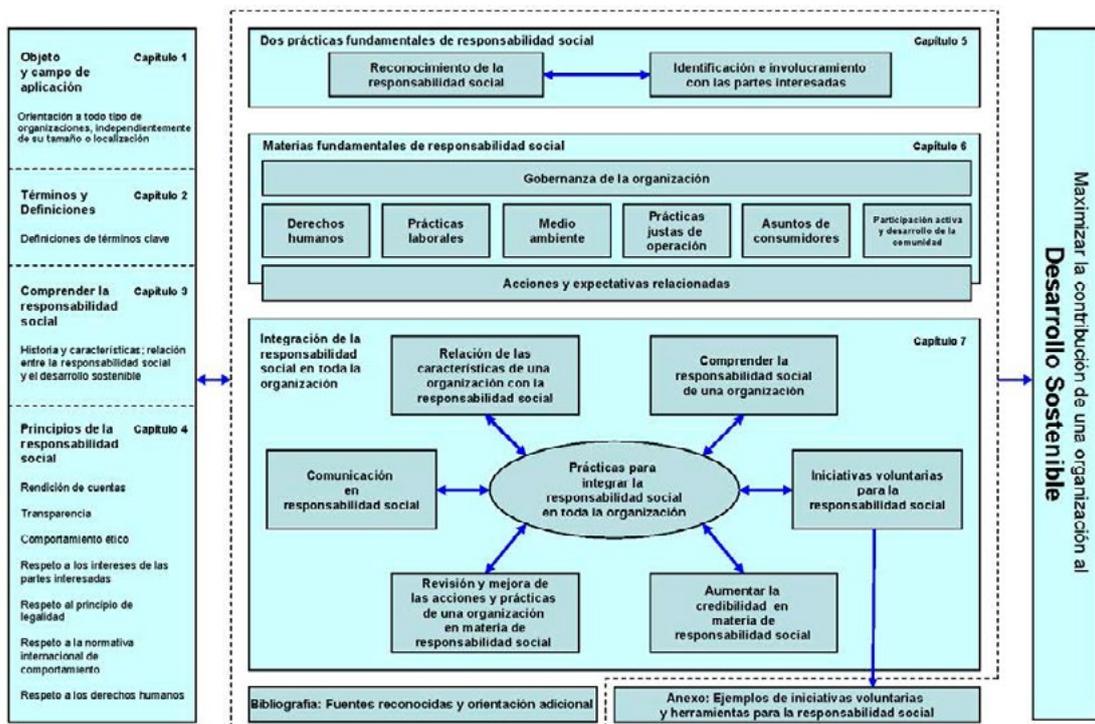


ISO 26000:2021 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

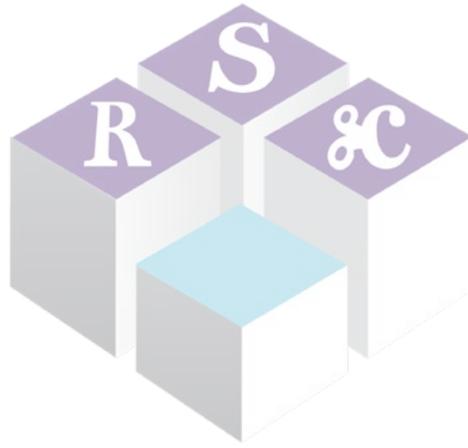
ISO 26000 se publicó por primera vez en 2010 después de un largo proceso de elaboración en el que participaron 450 expertos de todo el mundo. Posteriormente, se realizaron dos revisiones: una en el año 2012 y, la actual, que en esencia no ha sufrido grandes variaciones en 2021. Se trata de una guía que

contiene siete materias fundamentales de Responsabilidad Social que, a su vez, engloban treinta y seis posibles asuntos que serán de interés para cada entidad según su actividad y capacidad para implementar planes de acción y transformación.

Esquema general de la guía ISO 26000:2021



[Link Fuente](#)



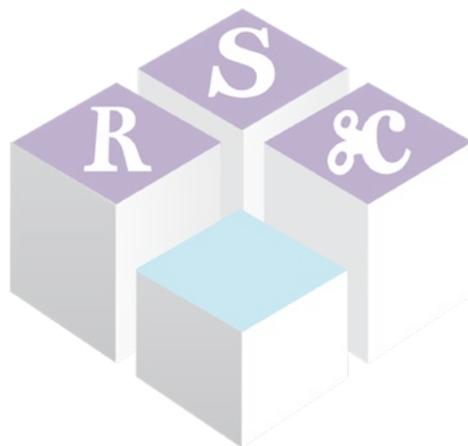
Materias y asuntos en ISO 26000:2021

La **Gobernanza** de la organización es la primera materia que encontramos en la guía, y hace referencia a los procesos y estructuras en la toma de decisiones. La **Gobernanza** debe basarse en el liderazgo de la organización al más alto nivel, y considerar los principios que se definen en la guía: rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio

de legalidad, a la norma internacional de comportamiento y a los derechos humanos. Por lo tanto, se requiere de un compromiso estratégico capaz de proyectar la acción hacia los objetivos que se establezcan en cada caso. Este primer paso, reflexivo y de toma de conciencia, es imprescindible antes de abordar la pertinencia y prioridad de las materias y asuntos en cada una de ellas, que se presentan a continuación:

Materia fundamental: Derechos humanos	6.3
Asunto 1: Debida diligencia	6.3.3
Asunto 2: Situaciones de riesgo para los derechos humanos	6.3.4
Asunto 3: Evitar la complicidad	6.3.5
Asunto 4: Resolución de reclamaciones	6.3.6
Asunto 5: Discriminación y grupos vulnerables	6.3.7
Asunto 6: Derechos civiles y políticos	6.3.8
Asunto 7: Derechos económicos, sociales y culturales	6.3.9
Asunto 8: Principios y derechos fundamentales en el trabajo	6.3.10

Es necesario que la entidad analice y seleccione, al menos, uno de los asuntos de cada una de las materias.



No hay preferencias específicas, ni el orden en el que se indican los asuntos obliga a comenzar por el primero de la lista –en el caso de Derechos Humanos es debida diligencia–, sino que será el equipo encargado de la implementa-

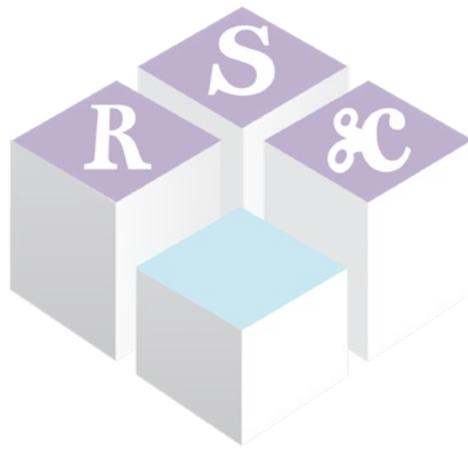
ción quien decida el más apropiado, o cuántos de ellos lo son para comenzar. Para cada uno de los asuntos, la guía ofrece aclaraciones y sugerencias acerca de su contenido y pertinencia.

Materia fundamental: Prácticas laborales	6.4
Asunto 1: Trabajo y relaciones laborales	6.4.3
Asunto 2: Condiciones de trabajo y protección social	6.4.4
Asunto 3: Diálogo social	6.4.5
Asunto 4: Salud y seguridad ocupacional	6.4.6
Asunto 5: Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	6.4.7

En el sector de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la materia fundamental Prácticas Laborales, ofrece cinco asuntos relacionados con la ac-

tividad de las empresas y asociaciones participantes en la jornada organizada por Cadir.

Materia fundamental: El medioambiente	6.5
Asunto 1: Prevención de la contaminación	6.5.3
Asunto 2: Uso sostenible de los recursos	6.5.4
Asunto 3: Mitigación y adaptación al cambio climático	6.5.5
Asunto 4: Protección del medioambiente, la biodiversidad y restauración de hábitats naturales	6.5.6

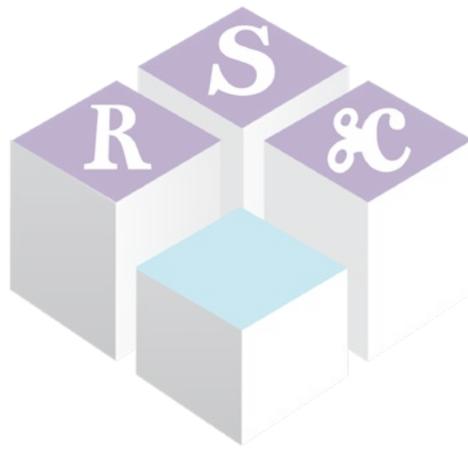


El uso de material reciclado o la medición de CO2 para tomar acciones de compensación son las acciones más habituales en medio ambiente.

Materia fundamental: Prácticas justas de operación	6.6
Asunto 1: Anti-corrupción	6.6.3
Asunto 2: Participación política responsable	6.6.4
Asunto 3: Competencia justa	6.6.5
Asunto 4: Promover la responsabilidad social en la cadena de valor	6.6.6
Asunto 5: Respeto a los derechos de la propiedad	6.6.7

La responsabilidad social debería ser extensiva a toda la cadena de valor de la actividad de las empresas.

Materia fundamental: Asuntos de consumidores	6.7
Asunto 1: Prácticas justas de marketing, información objetiva e imparcial y prácticas justas de contratación	6.7.3
Asunto 2: Protección de la salud y la seguridad de los consumidores	6.7.4
Asunto 3: Consumo sostenible	6.7.5
Asunto 4: Servicios de atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias	6.7.6
Asunto 5: Protección y privacidad de los datos de los consumidores	6.7.7
Asunto 6: Acceso a servicios esenciales	6.7.8
Asunto 7: Educación y toma de conciencia	6.7.9



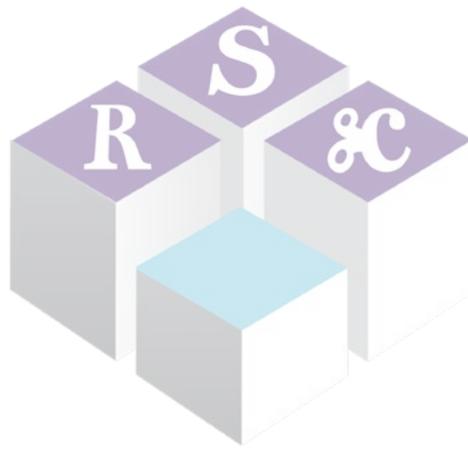
Son fundamentales el respeto por los derechos de los usuarios o clientes, la transparencia en la comunicación y el diálogo con todos los grupos de interés.

Materia fundamental: Participación activa y desarrollo de la comunidad	6.8
Asunto 1: Participación activa de la comunidad	6.8.3
Asunto 2: Educación y cultura	6.8.4
Asunto 3: Creación de empleo y desarrollo de habilidades	6.8.5
Asunto 4: Desarrollo y acceso a la tecnología	6.8.6
Asunto 5: Generación de riqueza e ingresos	6.8.7
Asunto 6: Salud	6.8.8
Asunto 7: Inversión social	6.8.9

Y, por último, convertir la responsabilidad social y sus resultados en una oportunidad de relación con la comunidad. Los resultados e impactos positivos y negativos deben ser comunicados, para que con el apoyo de todas las partes interesadas se vayan cumpliendo las metas establecidas.

En este punto hemos dado los primeros pasos en la implementación de nuestro sistema de Responsabilidad Social basado en ISO 26000:2021:

- **Compromiso estratégico y reconocimiento de los máximos responsables de la empresa u organización.**
- **Visión amplia del contenido de la guía.**
- **Asimilar el concepto de cada una de las siete materias.**
- **Reflexionar acerca de cuál o cuáles de los asuntos se adaptan mejor a cada caso particular (al menos, un asunto de cada una de las materias).**



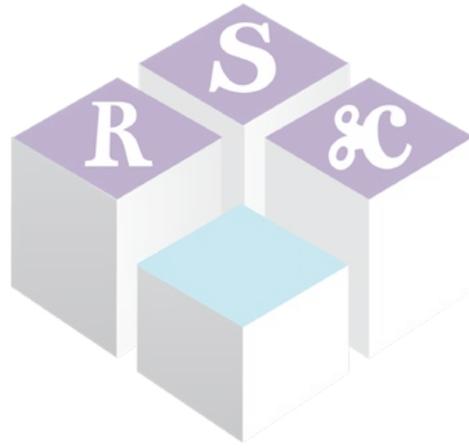
PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE ISO 26000:2021

La implementación de la guía de Responsabilidad Social se resume en cinco sencillos pasos. Y una acción fundamental: **el diálogo con los grupos de interés.**



Una vez se ha tomado la decisión al más alto nivel, como se ha dicho anteriormente, y se cuenta por tanto con el compromiso y el apoyo de la dirección, llega el momento de la **Autoevaluación**. Se trata de una fase de **análisis interno** en el que la organización, a través

del equipo de implementación, lleva a cabo un estudio de todos los departamentos para evidenciar aquellas acciones, planes y estrategias que están relacionadas con aspectos de Responsabilidad Social.



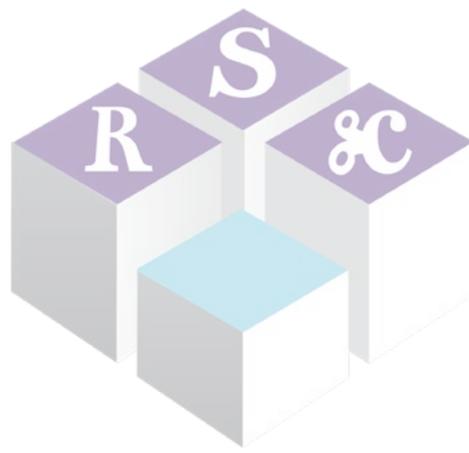
Es frecuente que las organizaciones realicen acciones como reducción de gasto energético, reciclaje de materiales, acciones sociales en la comunidad, formación y apoyo a grupos vulnerables, planes de igualdad y un largo etcétera. Todas ellas, con un encaje adecuado en diferentes materias y asuntos de Responsabilidad Social que se han ido implementando al margen de una estructura concreta o sistema de gestión

y que, en muchos casos carecen de objetivos e indicadores. Esta evaluación de base servirá a la entidad para conocer de dónde parte y para fijar las metas a lo largo del tiempo. Decida el más apropiado, o cuántos de ellos lo son para comenzar. Para cada uno de los asuntos, la guía ofrece aclaraciones y sugerencias acerca de su contenido y pertinencia.

La Selección de asuntos, metas e indicadores

Una de las consideraciones más importantes que debe tener una organización responsable es el diálogo con sus grupos de interés. De las decisiones o planes estratégicos disponibles y de ese contraste con las partes interesadas es de donde cabe esperar una verdadera Responsabilidad Social. En los instrumentos de comunicación; ya sean memorias anuales o informes de sostenibilidad, se hace cada vez más necesario un apartado sobre este tipo de diálogo. Una herramienta que dota de credibilidad y transparencia lo que la organización comunica a la sociedad en la que desempeña su actividad. Sobre todo, se hace necesaria esa interacción para que el análisis sobre lo relevante no sea solo una decisión in-

terna, sino fruto del consenso entre las partes interesadas y las prioridades estratégicas de la organización. El método más eficaz, desde nuestro punto de vista, para llevar a cabo este diálogo es el **proceso de construcción de una matriz de relevancia y consenso**.^{7,8} Lo que permite contrastar con los grupos de interés la importancia que le dan a los asuntos que proponemos priorizar, y el nivel de acuerdo que existe entre ellos. Es de vital importancia que la metodología utilizada sea solvente desde un punto de vista técnico y académico y que cuente con experiencia práctica. Uno de los métodos más habituales es la realización de entrevistas, encuestas y grupos de discusión o **focus group**.



El ejercicio práctico de Cadir en su proceso de implementación

Paso 1.- La preparación, el compromiso y el liderazgo al más alto nivel de la organización como se recoge en el documento de auto declaración responsable que se hará público junto con la acreditación de la auditoría de tercera parte.

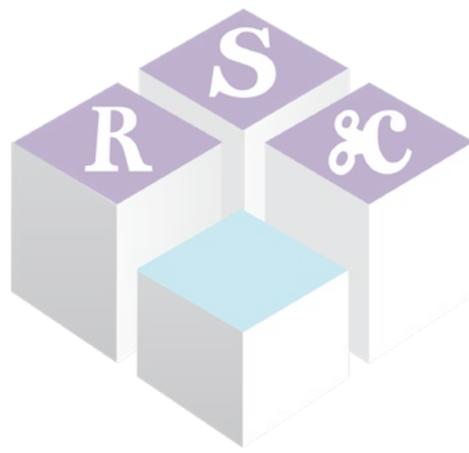
Paso 2.- La autoevaluación del plan estratégico bianual y su comparación con los treinta y seis asuntos que contienen las siete materias de ISO 26000:2021. El objetivo de esta fase fue la selección de una serie de asuntos relacionados con la actividad de Cadir, y someterlos a la consideración de los participantes en la jornada. Para ello se realizó una encuesta mediante escala Likert de cinco puntos, en la que los encuestados valoraron entre 1 y 5 de menor a mayor nivel de importancia atribuida a cada una de las cuestiones planteadas.

☛ Marque el valor que más se ajusta a su opinión para cada uno de los asuntos: siendo 1 muy poco importante, 2 un poco, 3 nivel medio de importancia, 4 importante y 5 imprescindible o muy importante. Aplicado a la actividad de Cadir y del sector inclusión laboral.

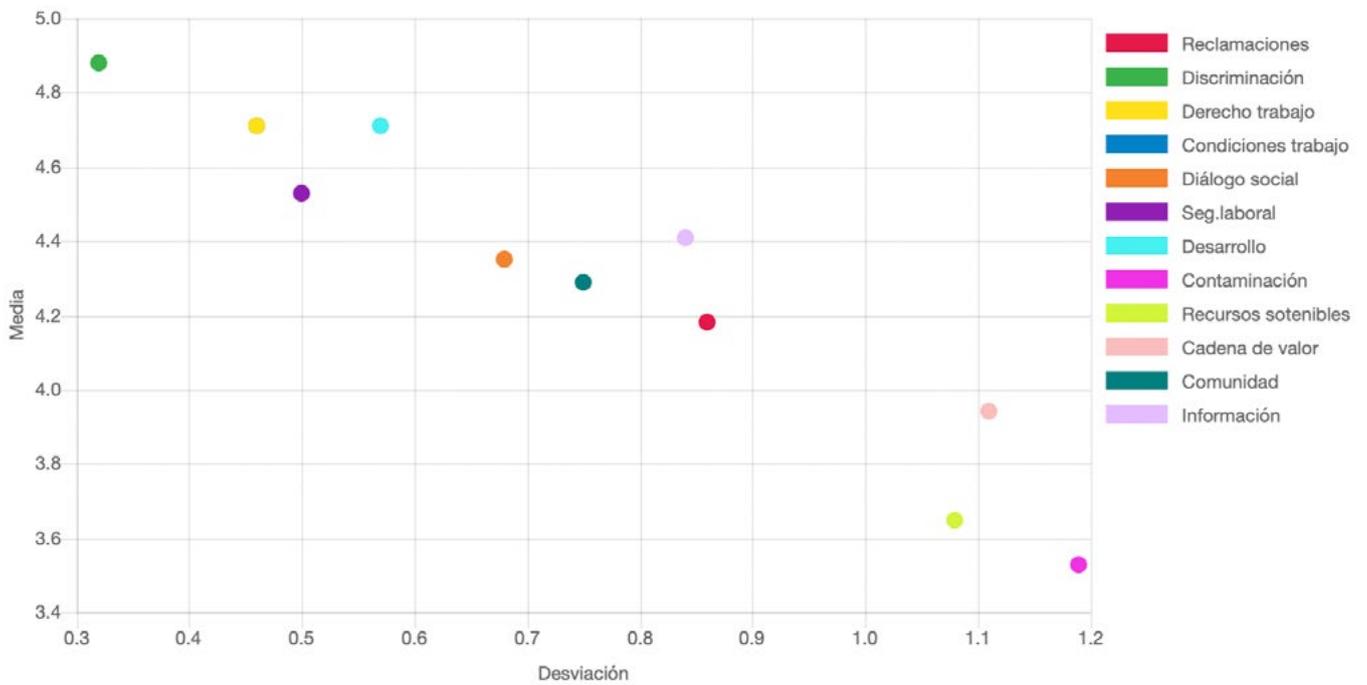


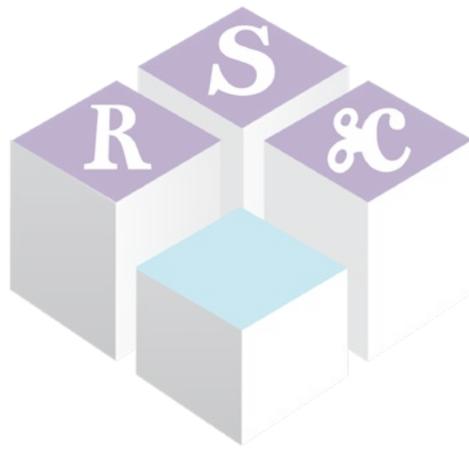
Relación de asuntos a valorar. Marque para cada uno de ellos su estimación de importancia	1	2	3	4	5
Resolución de reclamaciones de ciudadanos y usuarios de los servicios					
Discriminación y grupos vulnerables					
Principios y derechos fundamentales en el trabajo					
Condiciones de trabajo y protección social					
Diálogo social					
Salud y seguridad ocupacional					
Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo					
Prevenir la contaminación					
Uso de recursos sostenibles					
Promover la responsabilidad social en la cadena de valor					
Participación activa en la comunidad					
Información objetiva y prácticas justas de contratación					

*Tabla de 12 asuntos seleccionados por Cadir de entre los 36 disponibles en ISO 26000:2021



Resultados de la encuesta: matriz de relevancia y consenso

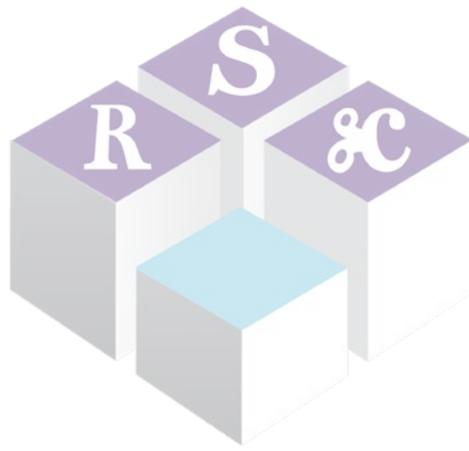




Resultados de la encuesta: valoración sobre la eficacia

Análisis de Eficacia

<u>ASPECTO</u>	<u>EFICACIA</u>
Discriminación	97,65%
Derecho Trabajo	94,12%
Condiciones trabajo	94,12%
Desarrollo	94,12%
Seguridad Social	90,59%
Información	88,24%
Diálogo Social	87,06%
Comunidad	85,88%
Reclamaciones	83,53%
Cadena de valor	78,82%
Recursos Sostenibles	72,94%
Contaminación	70,59%



Interpretación de la gráfica y la valoración sobre la eficacia

La matriz de relevancia y consenso muestra los resultados en los siguientes términos:

Relevancia: según la posición de la puntuación media de cada asunto. A mayor puntuación en el eje de las ordenadas (escala dinámica), mayor relevancia concedida.

Consenso: según la desviación de cada asunto sobre la media. A mayor desviación menor consenso entre los encuestados.

Valoración sobre la eficacia siguiendo el modelo econométrico MODE⁹, la organización puede determinar el porcentaje de eficacia que tendrán sus acciones en cada asunto, desde la perspectiva de valor atribuido por los grupos de interés consultados.

La toma de decisiones y la autodeclaración

Obtenidos los resultados, la organización tiene los elementos necesarios para sus procesos de decisión: priorización, elaboración de planes de acción y de continuidad, fijar los indicadores (por ejemplo, con base en los ODS de la Agenda 2030), los sistemas de revisión y las auditorías de seguimiento.

La autodeclaración firmada por el máximo responsable de la organización es el documento de compromiso público, que debe ser comunicado internamente y expuesto y accesible a los grupos de interés. Con este análisis el informe de Responsabilidad Social o Sostenibilidad anual se verá reforzado por la robustez técnica del modelo.

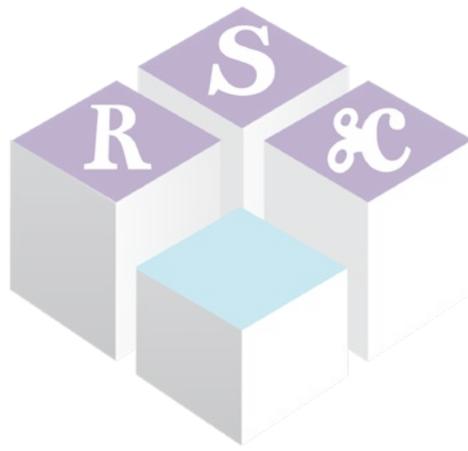
El proceso finaliza con la **auditoría de tercera parte**. ISO 26000:2021 implementada.

PARTICIPANTES



PARTICIPANTES





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.-** Howard. R. Bowen. Social Responsibilities of the Businessman (1953). University of Iowa Press (2013). 248 páginas. Disponible en: <https://bit.ly/3CQWibY>
- 2.-** Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC). <https://www.ipcc.ch/languages-2/spanish/>
- 3.-** Pacto Mundial de Naciones Unidas. <https://www.pactomundial.org>
- 4.-** Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo. Disponible en: <https://boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>
- 5.-** Visión general de la Guía internacional de Responsabilidad Social ISO 26000:2021 https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- 6.-** ISO 26000 y los ODS. Disponible en: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/sp/PUB100401_sp.pdf
- 7.-** Muñoz-Torres, MJ. Fernández-Izquierdo, MA. Rivera-Lirio, J. León-Soriano, R. Escrig-Olmedo. E. Ferrero-Ferrero, I. Materiality Analysis for CSR Reporting in Spanish SMEs. International Journal of Management, Knowledge and Learning, 1 (2). 2012; p. 231-50. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/288657955_Materiality_analysis_for_CSR_reporting_in_Spanish_SMEs
- 8.-** Moyano Santiago MA, Rivera Lirio JM. Aspectos relevantes para el diseño de planes de salud sostenibles orientados a los grupos de interés. una propuesta basada en la guía ISO 26000:2010. Rev. Española de Salud Pública.2017;91:18 de enero 201701005. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v91/1135-5727-resp-91-201701005.pdf>
- 9.-** MODE: Modelo de Diálogo Eficiente con los Grupos de Interés (SOANDEX). <https://modeonline.es>

Capacidades diferentes
y responsables.

Crece
con
Cadir

Cadir
Capacidades diferentes
y responsables



Asociación CADIR. Capacidades Diferentes y Responsables
Agencia de Colocación y Recolocación
Calle Menéndez y Pelayo 3-5 Bajo
46010 VALENCIA, Valencia
Teléfono: 960301644
cadir@cadir.es