



Estudio de Responsabilidad Social Empresarial en el sector educativo de la Asociación Española para la Calidad (AEC)

Autor: Elena Cascales Sisniega

Institución: Asociación Española para la Calidad (AEC)

Otros autores: Manuel Hervás Lázaro (Asociación Española para la Calidad - AEC)

Resumen

La Asociación Española para la Calidad (AEC) desarrolló durante el año 2011, con el apoyo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el proyecto 'Estudio de Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Educativo', el cual tenía como objetivo principal el desarrollo de un estudio para conocer el estado de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector educativo. Los objetivos que se plantearon en el desarrollo de este estudio fueron los siguientes: ° Acercar un modelo de diagnóstico online que permita a las empresas del sector educativo participantes saber su situación en materia de gestión de la responsabilidad social empresarial (RSE). De este modo, la empresa dispone de la fotografía real de la gestión de la RSE y puede plantearse realizar actuaciones encaminadas hacia la mejora de dicha gestión. ° Poder disponer de la mayor información posible para extrapolar las conclusiones más adecuadas de cuál es la situación de la RSE en las empresas del sector educativo español. Resultados alcanzados El proyecto finalizó con la cumplimentación del diagnóstico online por parte de 129 organizaciones del sector educativo ubicadas en todas las provincias españolas, excepto Ceuta y Melilla. Los subsectores a los que pertenecían las empresas participantes fueron: colegios, centros universitarios, centros de formación profesional, centros de formación para el empleo, escuelas de idiomas y de oposiciones. Cada una de las 129 organizaciones participantes recibieron por correo electrónico un informe particular de situación en relación con la implantación de los principios de la RSE en su organización. En el documento de conclusiones se analizaron las respuestas obtenidas por las empresas participantes al cuestionario online, cumplimentado en su mayoría por los Directores de estos centros. Además, dentro de cada una de las preguntas contestadas se analizan los resultados obtenidos de manera global, teniendo en cuenta: la ubicación geográfica (por Comunidad Autónoma), el tamaño de la empresa, de acuerdo al número de alumnos anuales de los que disponen y el subsector educativo.

Palabras claves: responsabilidad social empresarial; rse; estudio; sector educativo

La Asociación Española para la Calidad (AEC) desarrolló durante el segundo semestre del año 2011, con el apoyo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, el proyecto “Estudio de Responsabilidad Social Empresarial en el Sector Educativo”, el cual ha tenido como **objetivo principal** el desarrollo de un estudio para conocer el estado de la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el sector educativo.

Otros objetivos que se han planteado en el desarrollo del estudio han sido los siguientes:

- Acercar un modelo de diagnóstico online que permita a las empresas del sector educativo participantes saber su situación en materia de gestión de la responsabilidad social empresarial (RSE). De este modo, la empresa dispone de la fotografía real de la gestión de la RSE y puede plantearse realizar actuaciones encaminadas hacia la mejora de dicha gestión.
- Poder disponer de la mayor información posible para extrapolar las conclusiones más adecuadas de cuál es la situación de la RSE en las empresas del sector educativo español.

Actividades realizadas dentro del desarrollo del proyecto “Estudio de RSE en el Sector Educativo”

A continuación se muestran de manera resumida las fases que se han llevado a cabo en el desarrollo del proyecto “Estudio de RSE en el Sector Educativo”.

Actividades del proyecto “Estudio de RSE en el Sector Educativo”	
1	Diseño y programación del cuestionario
2	Recopilación de respuestas del cuestionario
3	Elaboración y envío de informes individuales
4	Elaboración del informe global

1. Diseño y programación del cuestionario

En la actualidad existen múltiples estándares, normas de gestión de la RSE y guías de elaboración de informes de comunicación, tanto a nivel nacional e internacional que pueden ser utilizadas por las organizaciones para orientar sobre su gestión de la RSE. Por ello, la primera fase de este proyecto ha consistido en diseñar un cuestionario sencillo, concreto y claro para poder llevar a cabo la toma de datos en las organizaciones participantes, teniendo en cuenta los diversos referenciales existentes en esta materia.

Con objeto de aprovechar las ventajas que tienen los estándares reconocidos, eliminando la dificultad de la interpretación de los mismos por parte de las empresas, la AEC diseñó un cuestionario que reunía los distintos criterios, siendo por lo tanto, completa y adaptable a cualquier tipo de organización, ya sea una organización del sector educativo que ponga en marcha estrategias de gestión de la RSE u otra que no haya iniciado aún la gestión de esta materia.

Para diseñar el cuestionario se fue creado un equipo de trabajo (coordinado desde el Centro Nacional de Información de la Calidad, CNIC de la AEC), formado por técnicos de la AEC. Adicionalmente, en esta fase también se contó con el apoyo del Comité de Educación de la AEC. Los Comités de la AEC son órganos constituidos por profesionales de distintos ámbitos en relación con el área de la calidad. El Comité de Educación de la AEC tiene como misión promover, estimular, impulsar y contribuir a la creación de una cultura de la calidad en las personas y organizaciones educativas, así como en los responsables de los sistemas educativos. Entre sus miembros se encuentran desde la Confederación Española de Centros de Enseñanza a la Institución SEK y escuelas universitarias, entre otros.

El cuestionario elaborado está pensado para su uso como diagnóstico online. Esta modalidad de cuestionario ha permitido que:

- La toma de datos se simplificara al residir éstos en un repositorio en web. Con ello se posibilitó hacer llegar el proyecto a más empresas al resultar más sencilla la introducción y la explotación estadística de los citados datos.
- Se eliminaron los inconvenientes de la ubicación geográfica, al tratarse de un cuestionario cumplimentado vía Internet.

2. Recopilación de respuestas del cuestionario

Para lograr que el cuestionario fuera cumplimentado por un número de empresas representativo del sector educativo español, la AEC contó con el apoyo de la **Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP)** para la difusión del proyecto.

La Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP) es la organización empresarial representativa en España del Sector de la Enseñanza No Reglada. Los centros de enseñanza asociados a CECAP se encuentran agrupados en Organizaciones Miembro de la Confederación, con implantación en todas las Comunidades Autónomas, salvo en Navarra.

Su expansión nacional y el número de empresas asociadas le otorgan la fuerza necesaria para impulsar proyectos en beneficio del colectivo y luchar por la resolución de problemas comunes. CECAP es la organización más representativa del sector y así está reconocida por los interlocutores sociales. Entre sus competencias se encuentra la de interactuar colectivos con los sindicatos y con organizaciones patronales u otras instituciones.

3. Elaboración y envío de informes individuales

El proyecto “Estudio de Responsabilidad Social en el Sector Educativo Español” ha permitido a las organizaciones españolas del sector, recibir un informe individual para conocer la situación de su gestión de la RSE y las mejoras que pueden llevar a cabo en esa gestión.

Como consecuencia de su participación en este proyecto, cada organización participante ha obtenido un informe personalizado y enviado por correo electrónico en el que se detallaban:

- La madurez de la gestión de la RSE para cada uno de los ítems que recogía el cuestionario, en relación con el resto de empresas que forman parte del subsector, de su Comunidad Autónoma y del mismo rango de alumnos anuales.
- Directrices para la implantación de mejoras en los puntos débiles identificados.

Algunas de las recomendaciones más destacadas indicadas a las empresas en los informes individuales fueron:

EN RELACIÓN CON LA ACCESIBILIDAD DE LAS INFRAESTRUCTURAS

La Ley 52/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, establece las exigencias de accesibilidad de los edificios, instrumentos, equipos y tecnologías utilizados en cada sector.

En concreto en el sector de la formación, el aprendizaje surge como un derecho intrínseco en nuestra sociedad, y la discapacidad de accesibilidad no ha de ser un impedimento para ejercer este derecho, sino un aliciente para redoblar los esfuerzos consiguiendo que todos puedan disfrutarla.

Es muy importante que todos los centros formativos tengan un diseño que garantice que todas las personas puedan acceder adecuadamente. En este diseño se identifican los siguientes puntos:

- **Accesos:** son la zona fronteriza que comunica el exterior con el interior. Se tendrán en cuenta los desniveles, el hueco de paso y el tipo de puerta.
- **Edificación:** en una misma planta debe existir un pavimento antideslizantes, con las zonas de tránsito libres de objetos u obstáculos, sin desniveles y con unas dimensiones adecuadas.
- **Señalización:** existe de dos tipos, de orientación y dirección (utilizando preferiblemente, pictogramas o iconos normalizados) y de socorro y emergencia (con señales normalizadas).
- **Condiciones ambientales:** en el centro formativo se debe tener una iluminación y climatización adecuada.

EN RELACIÓN CON LA DISPOSICIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE RSE

El objetivo de incorporar formación sobre responsabilidad social empresarial es proporcionar un fundamento teórico y práctico a los líderes y directivos de las organizaciones, sobre RSE. Así como, las herramientas necesarias para tomar las decisiones oportunas, teniendo presente las expectativas de todos los grupos de interés que participen directa e indirectamente en la organización.

Actualmente, las estrategias de las organizaciones deben ajustarse a nuevos entornos, crisis empresariales, nuevos valores, mercados indiferenciados, etc. Situaciones a las cuales, deben adaptarse los empresarios si desean continuar en el mercado, mediante estructuras dinámicas que evolucionen acorde a las circunstancias. Por este motivo la formación en RSE debe proporcionar técnicas que faciliten a los directivos la forma de conocer el grado de evolución de sus instituciones, hacia una gestión basada en la eficiencia global.

Mediante el planteamiento de una formación en RSE de las organizaciones, los empresarios podrán darse cuenta de las consecuencias que su actividad económica implican a sus grupos de interés. Por ello, la formación debe centrarse en las necesidades de responsabilidad de las empresas desde el interior y hacia el exterior.

EN RELACIÓN CON DISPONER DE UNA BOLSA DE EMPLEO

Las empresas dedicadas a la formación de una forma responsable deben impulsar la integración laboral de alumnos y exalumnos, por ejemplo mediante una Bolsa de Empleo. Esto se puede llevar a cabo mediante el servicio de un intermediador laboral, el cual ponga en contacto las ofertas de trabajo y/o prácticas con los candidatos, teniendo en cuenta sus competencias y disponibilidades.

Además de las bolsas de empleo existen otras formas de facilitar la inserción laboral de manera responsable. Entre ellas se pueden citar los seminarios de orientación sociolaboral, consistentes en formar al alumno para elaborar el curriculum vitae, realizar entrevistas de trabajo, informar sobre salidas profesionales, asesoramiento laboral, etc.

También destacar la importancia de la formación en la creación de empleo, motivación empresarial y seminarios para la elaboración de planes de empresa. Dirigidos a jóvenes que estén valorando el autoempleo como opción laboral.

No sólo son importantes las políticas de inserción laboral, sino que se deben desarrollar competencias responsables en los alumnos. Estas competencias adquiridas son la clave para el proceso de inserción laboral, ya que formarán el perfil ocupacional necesario para abrir las puertas a las futuras profesiones.

EN RELACIÓN CON DISPONER DE UN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN TRANSPARENTE DE EMPLEADOS

En la época actual en la que nos encontramos del auge de información y del conocimiento, es recomendable no tener “secretos”, ni siquiera en temas como el salario económico. Por lo tanto, las empresas deben diseñar sistemas de retribución transparentes y coherentes, que contemplen tres áreas que motivan al personal: el económico, el profesional y el de los valores y cultura empresarial.

La comunicación del sistema de retribución es la herramienta más eficaz para trasladar a los empleados las claves del funcionamiento de la empresa y los valores en que se apoya. Los sistemas de retribución transparentes ayudan y están al servicio de la estrategia del negocio, de los objetivos y de la cultura que se pretenda implantar, y para ello es necesario disponer de un diseño y unas políticas claras y conocidas por todos.

El sistema de retribución facilita que se desarrolle una actitud de superación profesional, de creatividad permanente y de espíritu de innovación y riesgo. La transparencia en el sistema retributivo de una organización permite diseñar una política coherente y evitar que se tomen decisiones que no puedan justificarse de manera lógica, aunque siempre se pueden encontrar a alguien que no las comparta.

EN RELACIÓN CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE LOS EMPLEADOS

Entre las diferentes necesidades y expectativas de los empleados, el aspecto de la conciliación de la vida laboral con la familiar o el tiempo de ocio, está adquiriendo cada vez más relieve desde la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral. Esto ha supuesto una modificación del antiguo equilibrio en el reparto de funciones familiares, y ha generado una preocupación social a la que las organizaciones deben colaborar en dar respuesta, junto con otros agentes sociales y políticos.

Encontrar un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio es uno de los grandes retos de cualquier trabajador en la actualidad. La cada vez más anhelada búsqueda de la conciliación requiere un cambio cultural imprescindible por todos los actores de la sociedad, donde las organizaciones tienen mucho que hacer.

La puesta en marcha de programas dirigidos a conciliar trabajo, familia y ocio puede crear un nuevo escenario laboral en el que las personas se sientan motivadas y apoyadas, generando una plantilla más comprometida, productiva y leal, con lo que se reduce el absentismo y aumenta la fidelización y el compromiso personal.

Algunas de las medidas de fomento de la conciliación laboral van enfocadas a las siguientes áreas:

- Flexibilidad, a través del horario con aplicación de jornada reducida o el teletrabajo, por ejemplo.
- Políticas excepcionales, como por ejemplo, las bajas maternales o la disposición de días libres para asuntos personales.
- Servicios de guardería o asistencia domiciliaria, cheques comida o formación especializada.
- Apoyo profesional, como puede ser un servicio de asesoramiento médico, abogados, etc.

EN RELACIÓN CON DISPONER DE CRITERIOS DE RSE CON PROVEEDORES

Las interrelaciones entre las organizaciones son fundamentales para conseguir consolidar la sostenibilidad de todas ellas, por lo que es fundamental la implantación de buenas prácticas de gestión de la RSE en relación a los proveedores. Se recomienda incorporar criterios de RSE en la elección de los mismos, además de:

- Acceso directo a los proveedores, intentando reducir o eliminar los intermediarios para fomentar el desarrollo en los proveedores.
- Implantación de prácticas destinadas a mejorar la transparencia en el proceso de compras.

EN RELACIÓN CON CANALES DE COMUNICACIÓN PARA INFORMAR SOBRE BECAS

Establecer los canales de comunicación adecuados ayuda a gestionar apropiadamente las demandas internas y externas derivadas de las necesidades de los grupos de interés.

La tarea de comunicar la actividad que desarrolla la propia empresa es muy importante a la hora de que los públicos externos e internos sepan cómo aborda la empresa su propia responsabilidad social, así como los beneficios que puede aportar a sus alumnos como las becas y ayudas de las que disponga.

El resultado de una comunicación responsable y bien gestionada, es la generación de confianza y reputación. Además de estos beneficios para la propia empresa, la comunicación responsable es un bien para la sociedad, ya que da ejemplo y anima a otras organizaciones a llevar a cabo estas prácticas socialmente responsables.

Un diálogo abierto, honesto y fluido entre la empresa y los distintos grupos de interés funciona cuando se produce un feedback, que permita conocer de primera mano las necesidades, sugerencias y opiniones. Sólo de esta forma se podrá generar el conocimiento y confianza adecuado para que las propuestas que haga la empresa sean bien recibidas y aceptadas.

Teniendo en cuenta que cada vez hay más necesidad de diversificar los mecanismos de diálogo y de que estos sean adecuados y eficientes, se deberá tener muy presente la forma de llevar a cabo la comunicación responsable.

Existen numerosos métodos de relación con los grupos de interés respecto a la comunicación, líneas gratuitas de atención telefónica, mecanismos de relación on-line, folletos informativos, reuniones individuales, etc. Antes de decidir el empleo de una herramienta u otra, se debe determinar el mensaje, el objetivo de la comunicación y el público al que va dirigida. Esto junto a las ventajas e inconvenientes de cada uno, son los puntos a tener en cuenta por la empresa para decidir cuáles son las herramientas que mejor se adaptan a sus necesidades y a las necesidades de sus grupos de interés.

EN RELACIÓN CON LA ELABORACIÓN DE MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD

Las memorias o informes de sostenibilidad son el mecanismo más habitual en que toma forma el proceso de comunicación en el ámbito de la responsabilidad social empresarial. Estos informes incluyen aspectos generales de información sobre la empresa y además, otros datos de carácter ambiental y de desarrollo sostenible.

El informe de sostenibilidad es un documento que se hace público y que, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, muestra el resultado e impacto económico, social y ambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un período de tiempo determinado. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables, y se deben expresar de forma objetiva e imparcial para facilitar de esta manera a las diversas partes interesadas una opinión más fundamentada sobre los contenidos de la información publicada.

Los primeros pasos a nivel internacional con el objetivo de diseñar un marco empresarial que integrara documentalmente la información económica, social y ambiental fueron dados por Global Reporting Initiative (GRI). El Marco GRI para la elaboración de memorias de sostenibilidad ha sido diseñado para ser utilizado como una guía por las organizaciones, con independencia de su tamaño, sector o localización, de forma que las memorias que se elaboren teniendo en cuenta sus consideraciones, tengan una estructura y coherencia común y por tanto, sean comparables y sirviendo así como modelo universal.

4. Elaboración del Informe Global

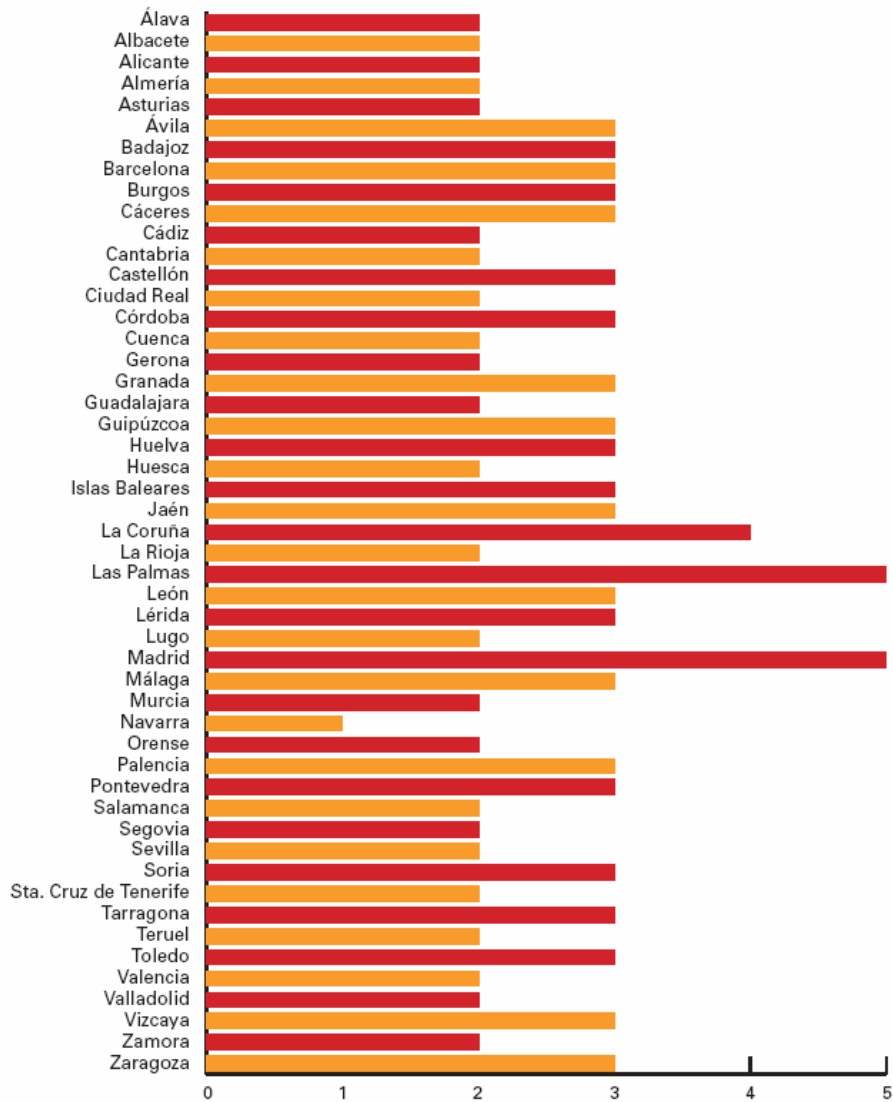
La siguiente etapa del proyecto ha sido la elaboración del informe global de conclusiones. Los cuestionarios cumplimentados por las empresas han supuesto una fuente de información muy valiosa sobre la gestión de la RSE en las organizaciones del sector educativo español.

Estas conclusiones generales han sido agrupadas y sistematizadas para obtener una imagen de la gestión de la RSE en las empresas españolas del sector educativo, diferenciando en función de criterios como la ubicación geográfica, el tamaño de las organizaciones y su subsector de actividad.

Empresas participantes

El cuestionario fue cumplimentado por un total de **129** organizaciones pertenecientes al sector educativo. En cada provincia española se contó con al menos 2 organizaciones, salvo en Navarra que únicamente se obtuvo una respuesta. Adicionalmente, Ceuta y Melilla no han tenido representación en el estudio.

TABLA Nº 1 DISTRIBUCIÓN DE Nº EMPRESAS PARTICIPANTES POR PROVINCIAS ESPAÑOLAS



Se aprecia en esta Tabla que el mayor número de participantes (5) se ubican en las provincias de **Madrid** y **Las Palmas**. En el lado opuesto, con una menor participación se sitúa la provincia de **Navarra**, con un único participante.

En la siguiente tabla se recoge la distribución por Comunidades Autónomas de las **129 organizaciones participantes**.

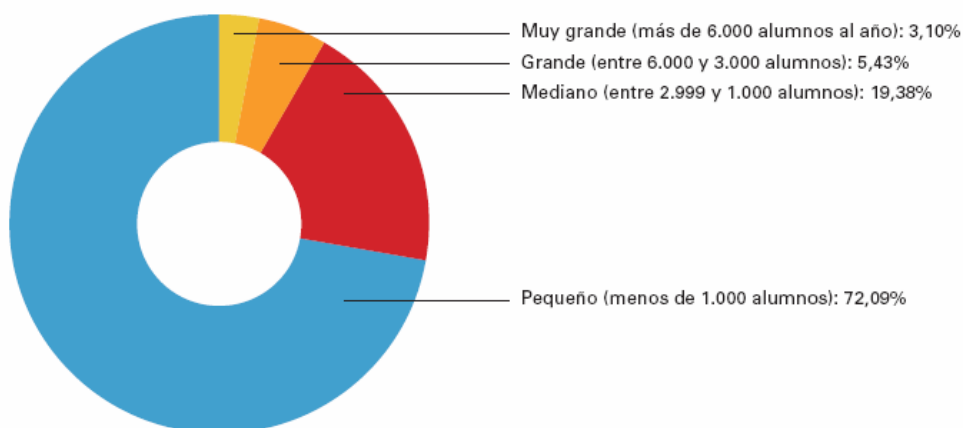
TABLA Nº 2 DISTRIBUCIÓN DE Nº EMPRESAS PARTICIPANTES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CCAA	Nº organizaciones
Andalucía	21
Aragón	7
Asturias	2
C. la Mancha	11
C. León	23
Canarias	7
Cantabria	2
Cataluña	11
Com. Valenciana	7
Extremadura	6
Galicia	11
Islas Baleares	3
La Rioja	2
Madrid	5
Murcia	2

Navarra	1
País Vasco	8
TOTAL	129

Además del criterio de ubicación geográfica, en el estudio se tuvo en cuenta el tamaño de la organización y el subsector de actividad dentro del sector educativo para analizar los resultados. A continuación se incluyen gráficos que muestran las características mencionadas de las organizaciones participantes:

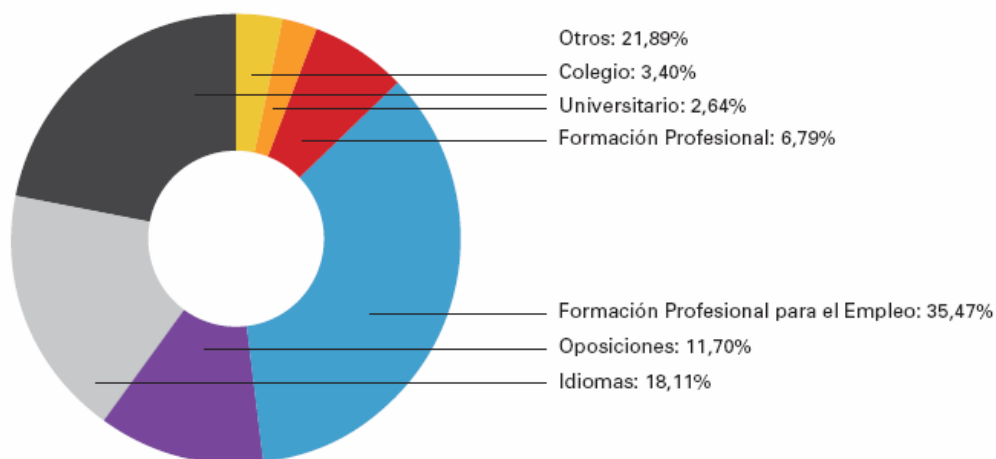
TABLA Nº 3 Nº EMPRESAS PARTICIPANTES POR TAMAÑO Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN



El análisis del tamaño de las organizaciones participantes en este proyecto se realizó desde el punto de vista del número de alumnos que anualmente pasan por la organización educativa.

Teniendo en cuenta esta consideración, se concluyó que el **90%** de las organizaciones participantes eran **centros de tamaños pequeño o mediano**.

TABLA N°4 EMPRESAS PARTICIPANTES POR SUBSECTOR Y PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN



Los subsectores de las empresas participantes en el estudio fueron:

Subsectores del proyecto "Estudio de RSE en el Sector Educativo"	
1	Colegios
2	Centros universitarios
3	Centros de formación profesional
4	Centros de formación profesional para el empleo
5	Centros educativos dirigidos a las oposiciones
6	Centros de idiomas

En el proyecto participaron instituciones de muy diversos subsectores dentro del sector educativo, como se aprecia en los datos que se ofrecen en la Tabla n°3. En concreto, destacó la participación de **centros de Formación Profesional para el Empleo y escuelas de formación en idiomas**. No obstante, también se puede señalar que

estuvieron representados centros universitarios, colegios, centros de formación profesional y centros de preparación para oposiciones.

Algunas de las empresas participantes del sector educativo pertenecían a más de un subsector, desarrollando actividades en varias de los subsectores establecidos en la clasificación anterior.

Responsable de cumplimentación del cuestionario

Otros de los datos que se han tenido en cuenta en el análisis de los resultados del estudio han sido las personas que han cumplimentado las preguntas del cuestionario. Casi el **70%** de las personas que han cumplimentado el cuestionario tienen un cargo Directivo dentro de la organización educativa; y en un **50%** de los casos, ha sido el máximo responsable de la organización el que lo ha cumplimentado.

Resultados alcanzados

Las **conclusiones** más importantes que se pueden destacar del estudio son las siguientes planteadas en forma de fortalezas y debilidades del sector en materia de RSE:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Conocimiento de las partes interesadas</p> <p>Adicionalmente, se ha obtenido un elevado porcentaje a nivel global de respuestas afirmativas (81%), en relación a la identificación de los stakeholders o partes interesadas con las que interactúan las empresas del sector educativo</p>	<p>Implantación de Códigos Éticos</p> <p>Únicamente el 57% de las organizaciones participantes cuentan con una declaración de principios éticos o código ético.</p>
<p>Conciliación, Implicación y motivación</p> <p>Casi el 90% de las organizaciones del sector educativo español implementan políticas y estrategias para implicar y</p>	<p>Memorias de Sostenibilidad</p> <p>Sólo el 53% de las empresas participantes del sector educativo no disponen de memorias o reportes de la gestión que</p>

<p>motivar a los trabajadores.</p> <p>Adicionalmente, el 80% de las organizaciones del sector consideran que la conciliación vida laboral, personal, aporta a la actividad empresarial un gran valor.</p>		<p>realizan en el ámbito de la responsabilidad social empresarial.</p>
<p>Actividades de interés social y cultural con el entorno local</p> <p>En este sentido, en el sector educativo se aprecia que sí se consideran un sector de actividad con gran respeto con el entorno, dado que el 88% de las empresas participantes colabora de alguna forma con el entorno local que le rodea.</p>		<p>RSE en el catálogo de formación</p> <p>En el análisis de la impartición de programas de formación en RSE, los resultados arrojan que el 50% de las organizaciones sí incluyen en su catálogo de formación programas de RSE.</p>
<p>Transparencia retributiva</p> <p>Se aprecia, de acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, que prácticamente el 100% (91%) de las empresas participantes del sector educativo consideran que cuentan con mecanismos de información del sistema retributivo transparentes.</p>		<p>Inversión Socialmente Responsable</p> <p>Al respecto de la Inversión Socialmente responsable, un gran porcentaje de las organizaciones del sector educativo desconocen de qué se trata este tipo de inversión (29%) y además, el 47% de las empresas participantes no realizan inversiones en fondos socialmente responsables.</p>

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Formación para colectivos desfavorecidos</p> <p>A este respecto, en el estudio en materia de RSE en el sector educativo se detecta que el 80% de las empresas participantes ofrecen programas de formación dirigidos a colectivos desfavorecidos.</p>	<p>Información sobre becas y ayudas</p> <p>Se ha detectado que el 68% de las empresas participantes del sector educativo cuentan con canales de comunicación adecuados para informar sobre las ayudas y/o becas de las que disponen.</p>
<p>Protección del medio ambiente y accesibilidad</p> <p>La responsabilidad social en materia ambiental va más allá del estricto cumplimiento de la legislación y de las regulaciones, puesto que es particularmente importante mantener el control ambiental en la empresa, un elevado porcentaje (casi un 95%) de las empresas participantes realizan dentro de su organización actividades de cuidado al medio ambiente.</p> <p>Además, los centros formativos disponen de instalaciones para que las personas puedan acceder adecuadamente. Se refleja, entonces, que más del 85% de las empresas participantes disponen de infraestructuras e instalaciones accesibles.</p>	<p>Gestión de la RSE con proveedores</p> <p>La implantación de políticas de RSE en relación con los proveedores es uno de los talones de Aquiles: el 47% de las empresas participantes indican que no tienen definidos criterios de RSE en la contratación de otros servicios y/o productos.</p>