

Responsabilidad Social Corporativa

Máster propio en Medio Ambiente, Sostenibilidad y ODS

Cátedra UNESCO sobre Desarrollo Sostenible y Educación Ambiental de la UPV/EHU

Objetivos

- Conocer los conceptos básicos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa, algunos sistemas para gestionar la RSC y herramientas para su implantación.

Índice

1. Introducción
 - Definición de RSC.
 - Grupos de Interés.
 - Impactos Sociales.
2. Plan de Mejora de la RSC.
3. Sistemas de gestión de la RSC.
4. Herramientas para la implantación y mejora de la RSC.

1.- Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa

Algunas cuestiones iniciales sobre la RSC

- Es algo nuevo?
- Es lo mismo Responsabilidad
 - Social
 - Social Empresarial
 - Social Corporativa
- A qué tipo de organizaciones afecta?
- Se limita a cumplir con la legislación?
- Consiste en hacer una memoria de sostenibilidad?
- Es una herramienta de marketing?
- Es lo que se entiende como *Buenismo*?
- Es realizar Acción Social?



RSC: Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que:

- ✓ ***contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar,***
- ✓ ***considere las expectativas de sus partes interesadas,***
- ✓ ***cumpla con la legislación y la normativa internacional,***
- ✓ ***esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica.***

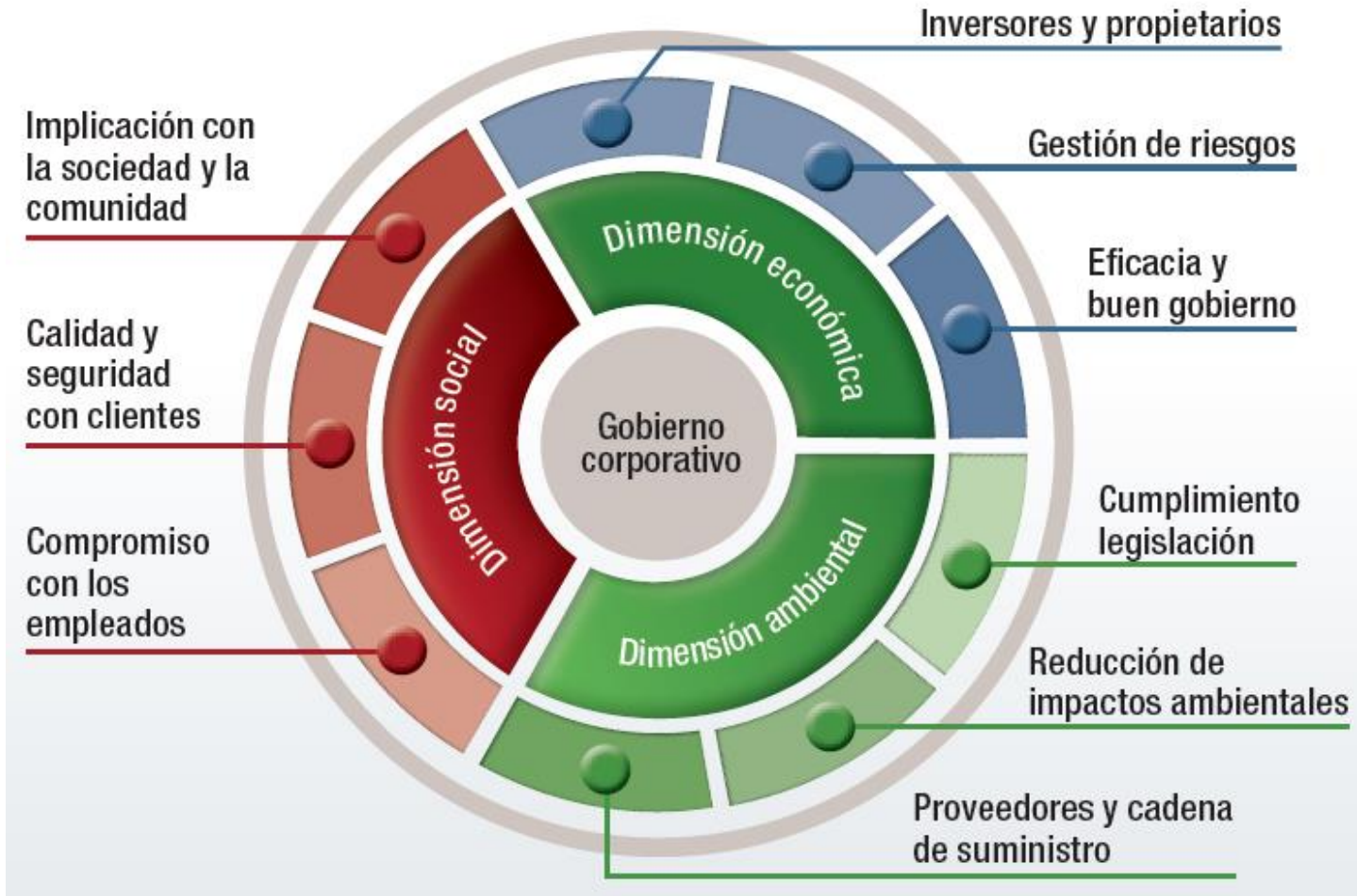
(ISO 26000, IQNET SR 10)

*Por **Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** se entiende la:*

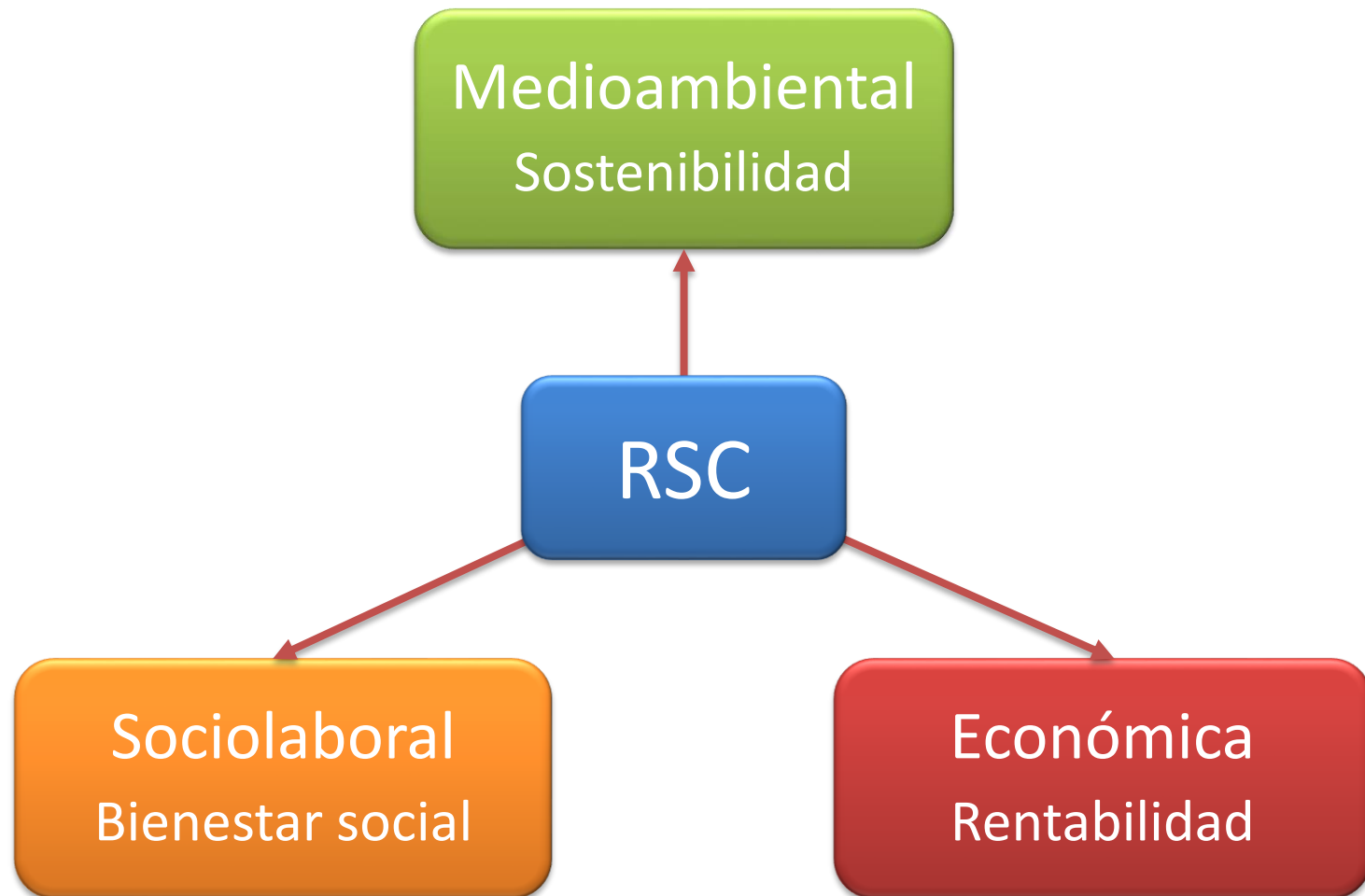
- *integración de la gestión **económica, ética, social y ambiental** en el día a día del negocio,*
- *atendiendo las **expectativas de los grupos de interés** de la empresa.*

*La RSE abarca **todos los ámbitos de gestión** de una organización. Por eso, implica una serie de aspectos que **todas las organizaciones**, independientemente de su tamaño, **deben considerar.***

■ Despliegue del Gobierno corporativo



La RSC tiene tres vertientes



Toda **organización forma parte de un entramado social. Puede**

- ✓ **reforzar o potenciar** sus capacidades o
- ✓ **ser un freno.**

Las organizaciones deben velar por el desarrollo de su entorno social y de las personas y entidades que lo configuran.

Las organizaciones están formadas por personas con **diferentes** responsabilidades, funciones, aspiraciones, principios, creencias...



¿Acaso debo tener una conciencia social superior a la de mi empresa?
¿Puedo trabajar en una empresa cuya conciencia social esté por debajo de la mía?

Evolución de la Responsabilidad Social en el contexto empresarial

ANTES	AHORA
• Al margen del negocio.	• Integrada en el negocio. Sistema.
• Filantrópico.	• Generador de valor.
• Reactivo.	• Activo.
• Sólo aportación económica.	• Implicación de personas, organización.
• Gestión interna.	• Dirigida a stakeholders o grupos de interés.
• Decisión personal de dirección.	• Equipo de apoyo especializado.
• No se evalúa.	• Indicadores.

El compromiso con la sociedad/responsabilidad social tiene una influencia positiva en las organizaciones, que se puede traducir en:

- ✓ Mejores resultados.
- ✓ Fidelización de clientes.
- ✓ Mayor motivación.
- ✓ Satisfacción de las personas.
- ✓ Fomento de la innovación.
- ✓ Mayor confianza de la ciudadanía.
- ✓ Mejor reputación corporativa.
- ✓ Posicionamiento en el mercado.



Las empresas socialmente responsables,
¿son las más rentables y competitivas?

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es rentable para las empresas, según han coincidido varios expertos durante una jornada organizada por **ESIC Business & Marketing School y Aldeas Infantiles SOS** en el campus central de la escuela de negocios de Pozuelo de Alarcón (Madrid).

En la Jornada “¿Son las empresas socialmente responsables más rentables?”, el **presidente de la Fundación PwC** ha señalado que, según datos del informe PwC Global CEO Survey, **sólo el 55 % de los consejeros delegados de las primeras empresas del mundo cree que la RSC es rentable.**

(Europa Press 24.01.2017)



Las empresas socialmente responsables,
¿son las más rentables y competitivas?

El origen de la preocupación por la ética empresarial surge en los años 50.

-Organizaciones **multinacionales**.

-**Diferenciación** con la empresa tradicional.

-Separación de la **Propiedad y la Dirección**.

-Organizaciones jerárquicas cada vez más **complejas**.

- No basta con satisfacer a los **Clientes y a los Accionistas**.
- Cobran protagonismo otros colectivos: **Trabajadores, Sociedad**.
- Preocupación creciente por el **Medio Ambiente**.
- **La ley** sólo establece mínimos.

Responsabilidad:

Cualidad de quien tiene la virtud de:

- **tomar decisiones** de manera **consciente**,
- **asumir** sus consecuencias,
- **responder de ellas** ante quien corresponda.

La Responsabilidad Social Corporativa debe responder a las

- necesidades y
- expectativas



Grupo de Interés = Partes Interesadas = Stakeholders



- **Individuo o grupo que tiene interés en cualquier decisión de la organización.**

ISO 26000, IQNET SR 10.

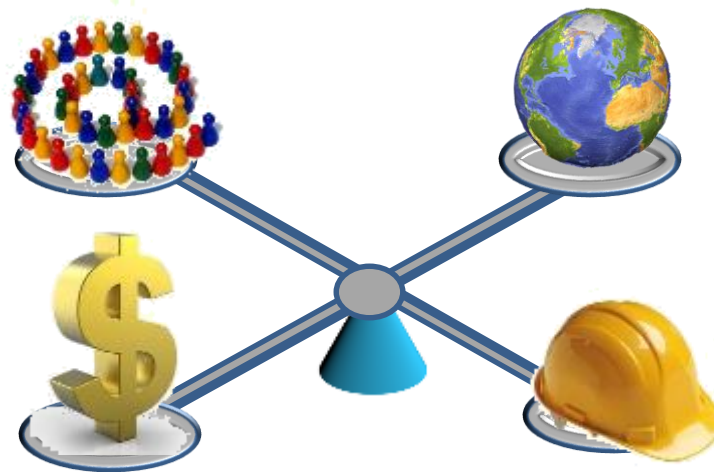
- **Cualquier organización, grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por las actividades de una empresa u organización de referencia.**

Asociación Española de la Calidad.

- **Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad.**

ISO 9001:2015.

¿Existen Necesidades y Expectativas **contrapuestas**?



¿Cómo se debe responder a ellas?

- La organización debe responder de manera **equilibrada** a las Necesidades y Expectativas de sus GI.
- El peso de cada componente depende del tipo de organización.
- Existen segmentos dentro de los GI con necesidades específicas.

2.- Plan de Mejora de la Responsabilidad Social Corporativa



¿Cómo podemos establecer un Plan de Mejora de la RSC?

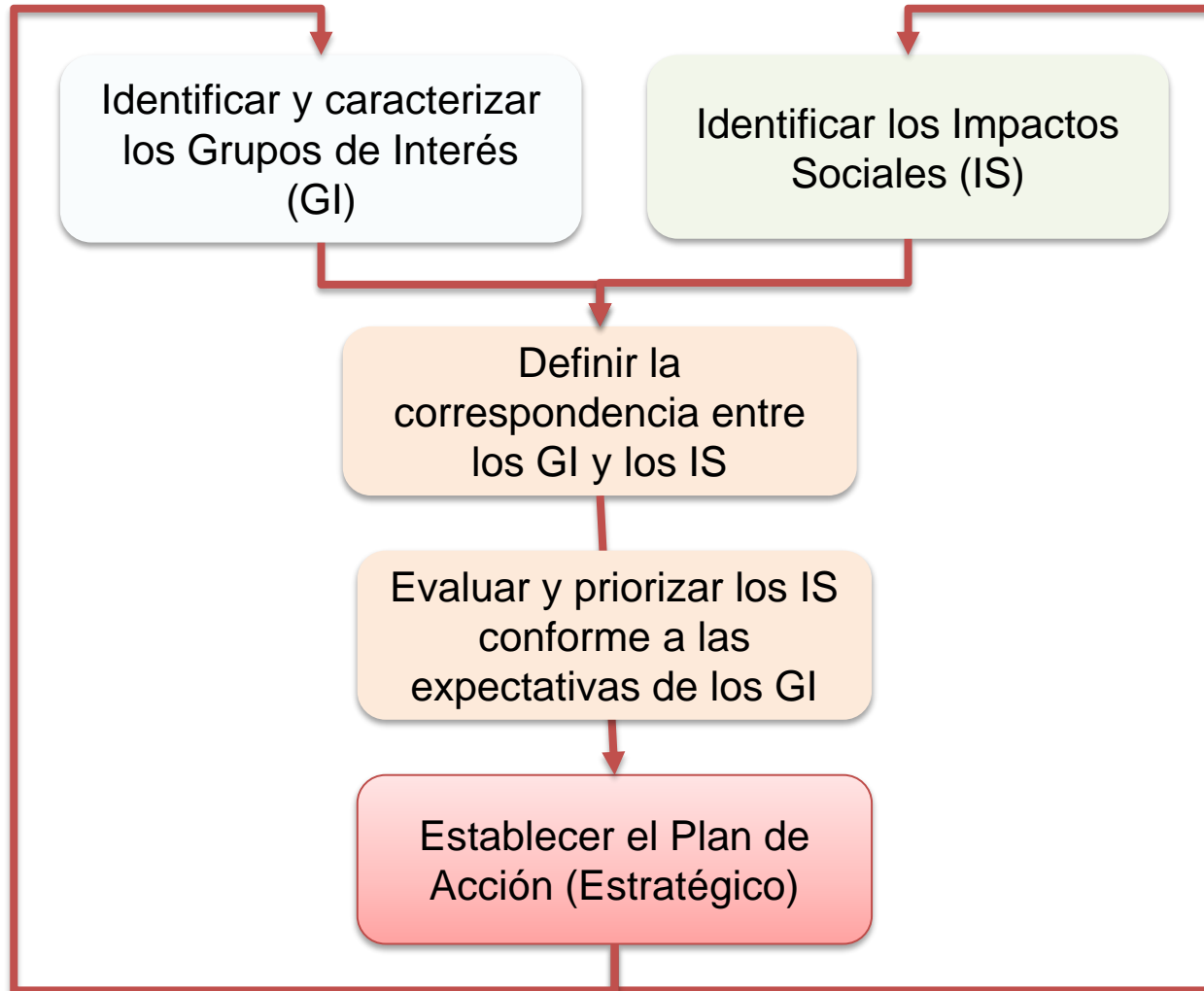
Plan de Mejora RSC: Conjunto de acciones planificadas para mejorar el desempeño social de la organización.

Cada acción tiene un responsable, un calendario, unos recursos y un seguimiento.

Plan de Mejora de RSC			
Acción	Responsable	Fecha	Seguimiento



¿Cómo podemos establecer un Plan de Mejora de la RSC?



Se deben caracterizar los Grupos de Interés y evaluar sus impactos.

IDENTIFICAR LOS GRUPOS DE INTERES

- Se identificarán a nivel de grupo y subgrupo.
- El subgrupo lo marcará el tipo de necesidades y expectativas.

CONOCER LA FORMA DE RELACIONARSE CON LOS GI

- Para cada GI se podrán identificar las personas, áreas, departamentos, etc. que se relacionan y qué canales utilizan.

CONOCER DEMANDAS, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

- Conocer lo que exige, lo que espera y lo que necesita cada GI y cada subgrupo.

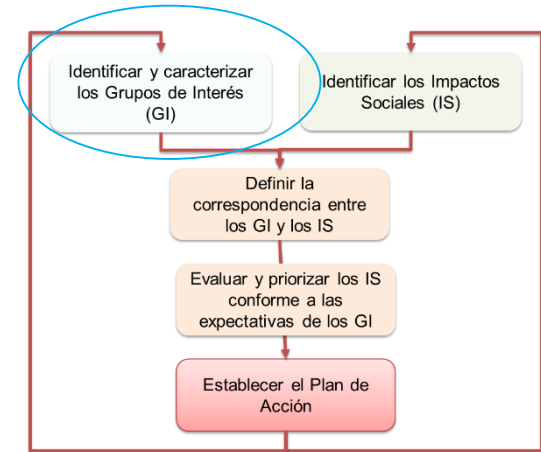
EVALUACION DE LA INFLUENCIA DEL GRUPO DE INTERES

- Conocer qué capacidad de influencia tiene el GI sobre la empresa y la empresa sobre el GI.

2.- Plan de Mejora de la RSC.

IDENTIFICAR LOS GRUPOS DE INTERES

- Propietarios, accionistas e inversores.
- Personas trabajadoras.
- Clientes, usuarios y consumidores.
- Proveedores, Aliados y Colaboradores.
- Gobiernos, administraciones y organismos reguladores.
- Comunidad local, Sociedad y organizaciones sociales.
- Medio Ambiente y Organizaciones relacionadas con él.
- Otras.



Por qué son tan importantes los Grupos de Interés

2.- Plan de Mejora de la RSC.

IDENTIFICAR LOS GRUPOS DE INTERES

Se identificarán a nivel de grupo y subgrupo.

El subgrupo lo marcará el tipo de necesidades y expectativas. Grupos homogéneos.

Grupo interés	Sub-grupo	Definición	Interés GI en la empresa	Interés empresa en el GI
Ejemplo Personas trabajadoras	Personal del taller.	80% plantilla.	<ul style="list-style-type: none">• Relación laboral.• Seguridad y salud.• Relaciones humanas.	<ul style="list-style-type: none">• Productividad.• Calidad.• Implicación.• Iniciativa.
	Personal de oficinas.	20% plantilla dirección, OT, comercial, admon.	<ul style="list-style-type: none">• Relación laboral.• Carrera profesional.• Capacitación.	<ul style="list-style-type: none">• Productividad.• Calidad.• Implicación.• Iniciativa.• Confianza.
	Familias de empleados/as.	Familias directas del personal.	<ul style="list-style-type: none">• Imagen y prestigio de la empresa.• Condiciones sociolaborales.	<ul style="list-style-type: none">• Conciliación.• Afecto por la empresa.

2.- Plan de Mejora de la RSC.

CONOCER LA FORMA DE RELACIONARSE CON LOS GI

Para cada grupo de interés se podrán identificar las personas, áreas, departamentos, etc. que se relacionan y qué canales utilizan.

Grupo interés	Subgrupo	Responsable de la empresa	Interlocutor en el GI	Método de relación
Personas trabajadoras.	Personal del taller.	Responsable de Producción.	<ul style="list-style-type: none">• Personas.• Representantes sindicales.	Contacto diario, encuestas, reuniones de evaluación, buzón de sugerencias.
	Personal de oficinas.	Responsable del departamento de personal.	<ul style="list-style-type: none">• Personas.	Contacto diario, reuniones de planificación, y buzón de sugerencias.
	Familias de empleados/as.	Responsable del departamento de personal.	<ul style="list-style-type: none">• Familiares directos.	Jornada puertas abiertas. Concurso de Navidad.

CONOCER DEMANDAS, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GI.

Cómo conocer las Necesidades y Expectativas de los Grupos de Interés.



- Encuestas o estudios (Clientes, empleados/as, proveedores, sociedad).
- Reuniones o encuentros.
- Grupos focales.
- Puntos de atención al Cliente.
- Negociaciones colectivas.
- Entrevistas con el personal.
- Sistemas de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones.
- Legislación, normativa, directrices, recomendaciones.
- Etc.

2.- Plan de Mejora de la RSC.

CONOCER DEMANDAS, NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GI.

Conocer lo que exige, lo que espera y lo que necesita cada GI y cada subgrupo

Grupo interés	subgrupo	Demandas, necesidades, expectativas
Personal	Personal del taller.	<ul style="list-style-type: none">• Condiciones contractuales, Plan de Riesgos Laborales, Plan de Polivalencia.
	Personal de oficinas.	<ul style="list-style-type: none">• Condiciones contractuales, Plan de formación y desarrollo profesional, flexibilidad horaria, teletrabajo.
	Familias de empleados/as.	<ul style="list-style-type: none">• Preferencia en el acceso a empleo de familiares de empleados.• Beneficios sociales como becas para estudios de hijos, etc.• Conciliación laboral y familiar.

2.- Plan de Mejora de la RSC.

EVALUACION DE LA INFLUENCIA ENTRE EL GI Y LA EMPRESA

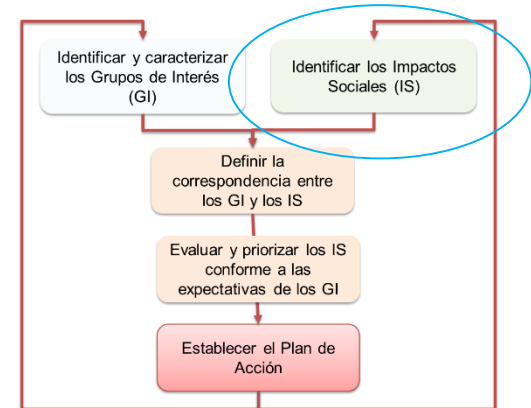
Conocer qué capacidad de influencia tiene el GI sobre la empresa y la empresa sobre el GI.

Grupo interés	subgrupo	Definición	Influencia del GI sobre empresa	Influencia de la empresa sobre GI
Personal	Personal del taller.	80% plantilla que trabaja en taller.	Muy alto	Muy alto
	Personal de oficinas.	20% plantilla dirección, OT, comercial, admon.	Muy alto	Medio
	Familias de empleados.	Familias directas de todos/as los/as trabajadores.	Medio	Medio

2.- Plan de Mejora de la RSC.

Ejemplo: Listado de GI, necesidades y expectativas

GRUPO DE INTERÉS / PARTES INTERESADAS	EXPECTATIVAS Y NECESIDADES	INFLUEN CIA
PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> Estabilidad en el empleo/contratación. Mejora de condiciones laborales. Formación y desarrollo. Adecuación de las funciones y responsabilidades a las competencias y capacidades personales. 	Alta
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> Servicio rápido. Ausencia de incidencias, confianza, implicación, tranquilidad, en suma, saber que están en buenas manos. Precio acorde con el del mercado. 	Muy Alta
SOCIEDAD	<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de accidentes e incidencias (en la salud, medioambiente). Compromiso con la sostenibilidad ambiental y cuidado del planeta. Contribución a la generación de riqueza y bienestar en la sociedad. 	Media
ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la legalidad vigente en materia laboral, fiscal, ambiental, de P.R.L., de Protección de Datos, etc. Ausencia de accidentalidad. 	Media
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> Aumento de volumen de compras. Cumplimiento riguroso de los compromisos contractuales. Pagar en tiempo y forma. Fidelidad por parte del Cliente. Relación duradera. 	Baja
COMPETENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Mantener precios de mercado, sin realizar bajadas temerarias. Comportamiento ético, competencia leal. 	Baja
COLABORADORES / ASESORES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none"> Permanecer en las asociaciones a las que se pertenece y ayudar a su desarrollo. Participar en comités, órganos directivos, actividades, etc. de asociaciones. Integrarse o conocer las actividades de la empresa con el fin de buscar o proponer sinergias y mejoras. 	Baja
ACCIONISTAS / PROPIETARIOS	<ul style="list-style-type: none"> Sostenibilidad y crecimiento de la empresa. Seguir siendo una empresa familiar dirigida por sus miembros. Rentabilidad económica y reparto de dividendos. 	Muy Alta



Impacto de una organización

Cambio positivo o negativo que se genera en la sociedad, la economía o el medio ambiente, producido en su totalidad o parcialmente, como consecuencia de las decisiones y actividades, pasadas y presentes, de una organización

ISO 26000, IQNET SR 10



2.- Plan de Mejora de la RSC.

Los Impactos Sociales provienen de:

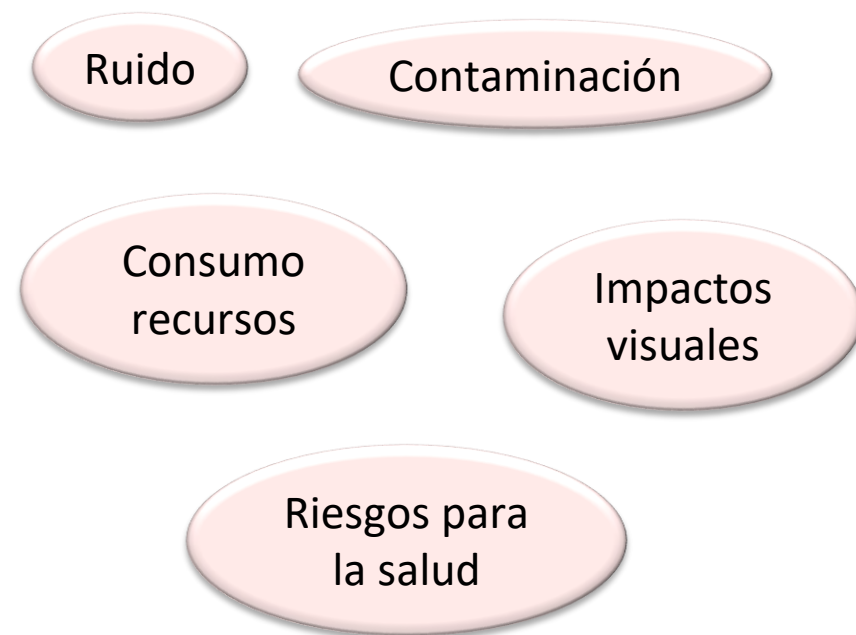
- la **naturaleza** de la empresa: industrial, de servicios, pública, etc..
- las **decisiones** que se tomen y la **gestión** que se realice.

Aunque la naturaleza de la empresa sea un condicionante, las decisiones y la gestión que se realice **marcarán la diferencia**.

POSITIVOS



NEGATIVOS



2.- Plan de Mejora de la RSC.

La línea que separa el impacto positivo del negativo puede estar marcada por una correcta gestión basada en la **conciencia social**.

Conciencia Social



Generación Empleo

Desarrollo laboral

Empleo Alto Valor Añadido

Crecimiento personal

Esforzarnos por

- Convertir impactos negativos en positivos.
- Potenciar los impactos positivos.

Conciencia Antisocial

Empleo de baja calidad

Incumplimiento Legislación laboral

Trabajo forzoso o infantil

Los Impactos Sociales pueden ser

- Actuales.
- Potenciales (situación futura).

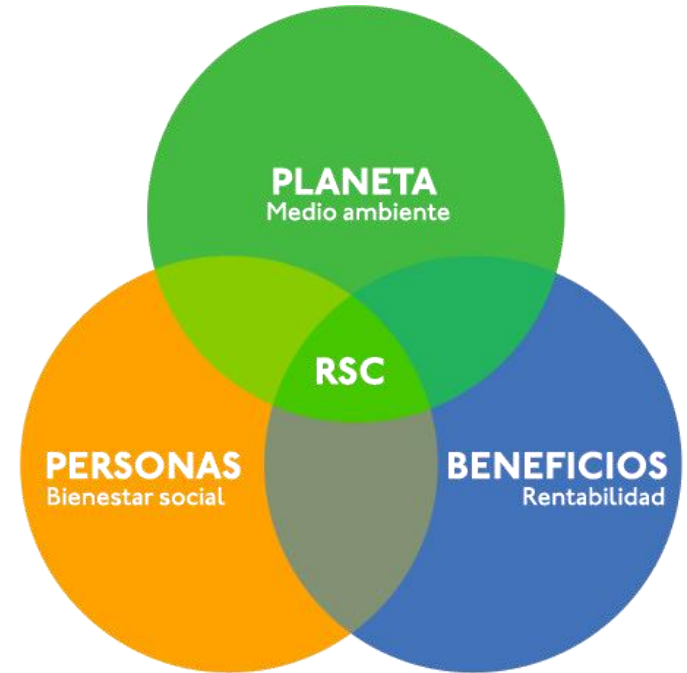


EJEMPLOS

- Desempleo a futuro como consecuencia de las crisis/pandemias.
- Nuevo impacto ambiental asociado a la implantación de un nuevo proceso productivo.
- Cambio de ubicación de la empresa, pueden cambiar los impactos asociados con el entorno.

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas**.
- Implicación con la **Comunidad**.
- Relacionados con la **Gestión Financiera**.
- Asociados al **Marketing y al Producto**.
- Relativos al **Medio Ambiente**.



Impacto sobre el empleo y las personas

➤ **Generación de empleo:**

➤ **directo:** Planes de empleo, crecimiento, calidad, gestión de la rotación, etc.)

➤ **inducido:** Proveedores, empresas/negocios, etc.

➤ **Desarrollo profesional** de las personas:

Capacitación, polivalencia, flexibilidad, evaluación del desempeño, carrera, etc.

➤ **Satisfacción y motivación** de las personas:

Reconocimiento, incentivos, etc.

➤ **Igualdad de oportunidades.**

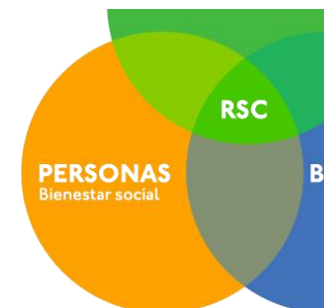
➤ **Conciliación** vida personal y laboral.

➤ **Relación con los representantes** de los trabajadores:

Comunicación, participación, representación, etc.

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas.**
- Implicación con la **Comunidad.**
- Relacionados con la **Gestión Financiera.**
- Asociados al **Marketing y al Producto.**
- Relativos al **Medio Ambiente.**

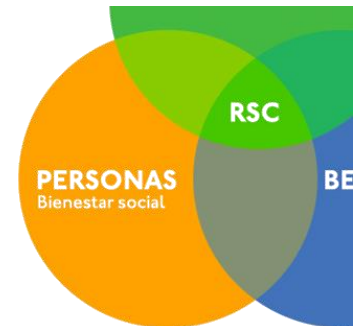


Implicación con la Comunidad

- **Patrocinios/financiación/donaciones** proyectos sociales.
- Participación **de las personas de la empresa** en acciones sociales. (Voluntariado).
- Apoyo a la **cultura local**. Becas, prácticas, dirección de TFG.
- **Implicación directa** con la comunidad (puertas abiertas, participación en asociaciones, etc.)
- **Incumplimientos** (multas, sanciones, etc.)

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas**.
- Implicación con la **Comunidad**.
- Relacionados con la **Gestión Financiera**.
- Asociados al **Marketing y al Producto**.
- Relativos al **Medio Ambiente**.

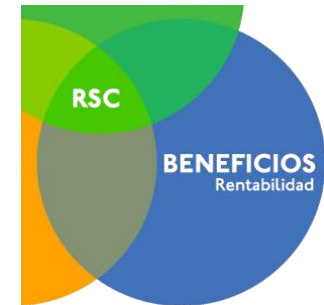


Impacto mediante la gestión financiera

- Pago de **impuestos**.
- **Trasparencia** en la gestión financiera (auditorías, otros controles, etc.)
- Comunicación de **la situación financiera** de la organización a los grupos interesados.
- **Política de pago** a proveedores.
- **Sostenibilidad** financiera (reinversión de beneficios, inversión en I+D+i, etc.)

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas**.
- Implicación con la **Comunidad**.
- Relacionados con la **Gestión Financiera**.
- Asociados al **Marketing y al Producto**.
- Relativos al **Medio Ambiente**.



Impacto asociado al marketing y al producto

➤ **Honestidad:**

- de las campañas publicitarias
- información relativa al producto/servicio (engañosas, poco claras, etc.)

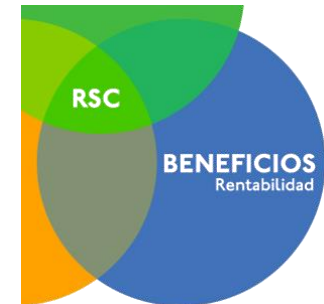
➤ **Información adicional** sobre producto/servicio:

- ciclo de vida,
- reciclabilidad,
- incompatibilidades, etc.

➤ **Competencia leal**

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas**.
- Implicación con la **Comunidad**.
- Relacionados con la **Gestión Financiera**.
- Asociados al **Marketing y al Producto**.
- Relativos al **Medio Ambiente**.



Impacto ambiental

- Cumplimiento **legal**.
- Impactos de la **actividad**: ruido, vertidos, emisiones, residuos, consumos, etc.
- **Sistemas** de Gestión ambiental y **Mejora Continua**: ISO 14001, Emas, etc.
- **Impactos** medioambientales del **producto**.

TIPOS DE IMPACTOS SOCIALES

- Sobre el **empleo y las personas**.
- Implicación con la **Comunidad**.
- Relacionados con la **Gestión Financiera**.
- Asociados al **Marketing y al Producto**.
- Relativos al **Medio Ambiente**.



Se deben identificar y evaluar los **Impactos Sociales** que provoca la organización.

IDENTIFICAR IMPACTOS SOCIALES



EVALUAR LOS IMPACTOS

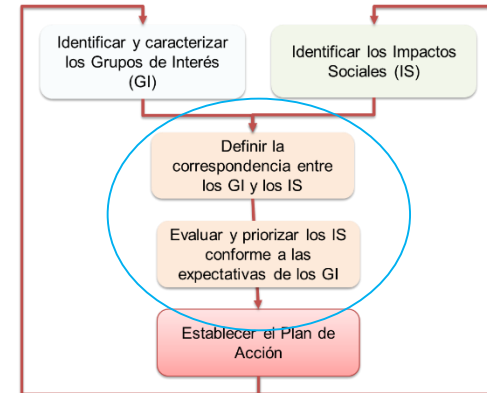
Identificar, de acuerdo a la actividad de la organización, cuales son los **impactos positivos y negativos** que genera la actividad y su gestión.

Evaluar, para cada grupo de interés, los impactos sociales generados por la actividad de la organización, con el fin de **priorizar** los más significativos y **actuar** sobre ellos.

2.- Plan de Mejora de la RSC.

Se debe establecer la relación entre los IS y los GI y priorizarlos con el fin de definir acciones de mejora eficaces.

A = Alta (10); M = Media (5); B = Baja (0)



IS \ GI	Comuni- dad local	Emplea- dos/as	Accionistas	Etc.	Σ
Generar empleo de calidad.	A (10)	A (10)	M (5)		25
Conciliación	M (5)	A (10)	B (1)		16
Patrocinios	A (10)	B (1)	B (1)		12
Etc.					



Ejemplo

2.- Plan de Mejora de la RSC.

Conviene definir **indicadores** que permitan **medir** los impactos sociales.

Ejemplo: Generación de Empleo de calidad:

- Asociamos una puntuación vinculada a la **cantidad** de empleo:

Puntos	Situación respecto al ejercicio anterior
0 pts.	el empleo ha disminuido
10 pts.	el empleo se ha mantenido
20 pts.	el empleo ha crecido < 10%
30 pts.	el empleo ha crecido >10%

Ejemplo



- Asociamos una puntuación vinculada a las **condiciones laborales**

Puntos	Situación respecto al ejercicio anterior
0 pts.	< 50% empleos indefinidos y condiciones = convenio.
10 pts.	50% empleos indefinidos y condiciones = convenio.
20 pts.	60% empleos indefinidos y condiciones = convenio.
30 pts.	60% empleos indefinidos y condiciones > convenio.
40 pts.	70% empleos indefinidos y condiciones = convenio.
50 pts.	70% empleos indefinidos y condiciones > convenio.
60 pts.	80% empleos indefinidos y condiciones > convenio.
70 pts.	100% empleos indefinidos y condiciones > convenio.



2.- Plan de Mejora de la RSC.

De esta manera se pueden establecer Impactos Significativos y definir Planes de Actuación.

Impacto significativo	Objetivo de mejora	Indicadores de seguimiento
Generación de empleo con buenas condiciones laborales.	Llegar al 70% de empleo indefinido con condiciones mejores que el convenio en 3 años.	% Empleo indefinido. % Contratos mejores que el convenio.

Acción	Fecha	Responsable	Seguimiento
Implantar un plan de pensiones privado para trabajadores de más de 45 años.	Año + 3	Dtora. RRHH	
Promover a indefinidos los trabajadores de Oficina Técnica con contrato temporal.	Año + 2	Dtora. OT	

2.- Plan de Mejora de la RSC.

Algunas actuaciones asociadas a planes y objetivos de mejora:

Comunidad local

- **Participación activa y desarrollo de la comunidad.**
- Ayuda proactiva a la comunidad.
- Apoyo a la mejora de la educación y la **promoción de la cultura.**
- Creación de **empleo** y desarrollo de **habilidades** de las personas.
- Desarrollo y acceso a la **tecnología.**
- Generación de **riqueza e ingresos.**
- Promoción de la **salud.**
- Inversión en **innovación social.**
- **Cesión de locales** para usos de la comunidad.
- Promoción de **actos sociales** abiertos a la comunidad.
- Mejorar el **entorno físico local.**
- Ofrecimiento de **formación profesional.**
- **Facilitar prácticas** a las personas del sector y comunidad local.
- Actividades **culturales y deportivas** a nivel local.
- **Donaciones y obras de beneficencia.**

Algunas actuaciones asociadas a planes y objetivos de mejora:

Derechos humanos:

- Colaboración en el desarrollo de una **comunidad inclusiva y solidaria**.
- Promoción de los **valores de respeto** a las personas.
- Compromiso de la **desaparición de la violencia** y fomento de los derechos humanos.
- **Apoyo a proyectos** de desarrollo social, económico y de los derechos humanos en países en vías de desarrollo.
- **Prácticas de contratación** que eviten productos o empresas que no respeten los derechos humanos.

Medio ambiente y repercusión en las generaciones venideras:

- Establecimiento de un **sistema de gestión ambiental**.
- **Prevención** de la contaminación.
- **Uso sostenible** de los recursos.
- **Protección** del medio ambiente, biodiversidad y restauración de hábitats.
- Fomento de acciones de **concienciación medioambiental**.

Algunas actuaciones asociadas a planes y objetivos de mejora:

Comportamiento ético y transparencia:

- **Conducta ética** de la organización en sus transacciones con otras organizaciones.
- Prácticas **anticorrupción**.
- **Participación** política responsable.
- **Competencia** realizada sobre la base de un comportamiento **ético**.
- **Tracción de proveedores:** promover la responsabilidad social en la cadena de valor.
- Respeto a los **derechos de la propiedad**.
- **Transparencia**.
- Adoptar **códigos de conducta**.

Algunas actuaciones asociadas a planes y objetivos de mejora:

Consumidores

- **Prácticas éticas de marketing**, basadas en información objetiva e imparcial.
- Prácticas éticas de **contratación** con los Clientes/Consumidores.
- Protección de la **salud y seguridad de los consumidores**.
- Consumo sostenible.
- **Servicios de atención al cliente**, apoyo y resolución de quejas.
- **Etiquetado** fiable y eficaz.
- Protección de la **privacidad de los datos** de los consumidores.
- **Accesibilidad**.
- Educación y toma de conciencia.
- Códigos de conducta en los modelos de subcontratación.
- Sistemas de tutoría, formación y apoyo a empresas locales más pequeñas.
- Ofrecer servicios a **colectivos desfavorecidos**.
- **Diseño de servicios y productos** que lleguen a mayor número de usuarias.

Plan de Mejora de la RSC

- Siguiendo los pasos señalados anteriormente, definiremos un Plan de Mejora de la RSC coherente, factible y eficaz.
- Este plan debe estar **integrado en el Plan Estratégico** de la organización y, por tanto, debe ser coherente con su **Misión**, su **Visión**, sus **Valores**, sus **Políticas** y sus **Códigos de Conducta**.
- Se materializará en un conjunto de acciones que tendrán asociadas unas personas **responsables** de su ejecución, una asignación de **recursos**, un **calendario** de implantación y unos **indicadores** de seguimiento.

Comunicación

- Si una organización gestiona la **responsabilidad social** es importante **comunicarlo**, para dar a conocer a sus grupos de interés sus actuaciones y sus resultados.
- Es importante definir **qué se va a comunicar y a quién**. Puede haber comunicaciones específicas dirigidas a un grupo de interés concreto y comunicaciones más generales.
- Cabe destacar las **memorias de sostenibilidad o responsabilidad social** como herramienta de comunicación.



3.- Sistemas de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa

Un **Sistema de Gestión** es el conjunto de políticas, procesos, procedimientos e instrucciones que utiliza una organización para asegurar que puede llevar a cabo las actividades necesarias para lograr sus objetivos.

Un Sistema de Gestión **normalizado** es el que cumple los requisitos de una norma.

Un Sistema de Gestión **certificado** es el que cuenta con una declaración por parte de una entidad certificadora de que el sistema de gestión cumple con los requisitos de la norma de referencia.

Prácticas de gestión habituales

Prácticas de gestión documentadas

Prácticas de gestión documentadas y auditadas

Los sistemas de gestión normalizados refuerzan los procesos y las actividades de una organización en ámbitos determinados. Por ejemplo:

- **Calidad:** Trata de asegurar que se generen productos y servicios que **satisfagan los requisitos del Cliente.** ISO 9001
- **Ambiental:** Trata de asegura que se **cuide el medio ambiente.** ISO 14001
- **Seguridad Laboral y PRL:** Trata de que se mejoren las condiciones de **salud y de seguridad**, y de prevenir los **riesgos laborales.** ISO 45001
- **Responsabilidad Social:** Trata de asegurar que la organización contribuya al **desarrollo responsable y sostenible** de la sociedad. IQNet SR10



Cada ámbito (calidad, medio ambiente, etc.) suele tener asociadas **normas o estándares** que ayudan a la organización en el desarrollo, implantación, seguimiento y mejora de los sistemas de gestión.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

- Es un estándar que establece los **requisitos** de un sistema de gestión de la RS para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social.
- **Alineada** con los contenidos de la norma **ISO 26000 Guía sobre la Responsabilidad Social**.
- Basada en el **ciclo PDCA** de mejora continua.
- **Compatible** con otros sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, etc.).
- **Certificable** por un organismo acreditado.

IQNet es la red de certificación internacional.



[IQNet SR10 Sistema de Gestión de Responsabilidad Social – AENOR \(2015\)](#)

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

Se asienta en los siguientes **principios de Responsabilidad Social**:

- a) **Rendición de cuentas:** condición de responder por decisiones y actividades ante los órganos de gobierno de la organización, autoridades competentes y, más ampliamente, ante sus partes interesadas.
- b) **Transparencia:** apertura respecto a las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, la economía y el medio ambiente y voluntad de comunicarlas de manera clara, exacta, oportuna, honesta y completa.
- c) **Comportamiento ético:** buena conducta coherente con la normativa internacional de comportamiento.
- d) **Respeto a los intereses de las partes interesadas.**
- e) **Respeto al principio de legalidad.**
- f) **Respeto a la normativa internacional de comportamiento.**
- g) **Respeto por los derechos humanos.**

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

Aplica los **principios de un sistema de gestión y el PDCA (Ciclo de Deming)**:

- a) Transversalidad.
- b) Liderazgo.
- c) Enfoque a los grupos de interés.
- d) Voluntariedad.
- e) Adicionalidad: > marco legal.
- f) Eficiencia.
- g) Mejora continua.



IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

- Tiene una **estructura de alto nivel (HLS)** en línea con las nuevas versiones de otras normas de sistemas de gestión (ISO 9001, ISO 14001, etc.). Por tanto, los capítulos son los siguientes:

0. Introducción.
1. Objeto y campo de aplicación.
2. Normas para consulta.
3. Términos y definiciones.



**Capítulos
Informativos**

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.



**Capítulos
Certificables
Requisitos**

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

4. Contexto de la organización

- 4. Contexto de la organización.
- 5. Liderazgo.
- 6. Planificación.
- 7. Soporte y apoyo.
- 8. Operación y grupos de interés.
- 9. Evaluación del desempeño.
- 10. Mejora.

• Determinar los **asuntos externos e internos** que afectan para lograr los resultados previstos en gestión de sostenibilidad y RS

- **Análisis Interno:**

- **Análisis Externo:**

- Comprender las **necesidades y expectativas de los GI**

- Determinar el **Alcance del Sistema** de gestión de la RS

- Límites.

- Aplicabilidad.

Análisis INTERNO

DEBILIDAD
Aspecto negativo de una situación interna y actual

(INTERNO)

Análisis EXTERNO

AMENAZA
Aspecto negativo del entorno exterior y su proyección futura

(EXTERNO)

FORTALEZA
Aspecto positivo de una situación interna y actual

(INTERNO)

OPORTUNIDAD
Aspecto positivo del entorno exterior y su proyección futura

(EXTERNO)

Ejemplo de certificado, indicando el alcance

Empresa:

RAMONDIN CÁPSULAS, S.A.

 Centros incluidos 1  Certificados Vinculados 0

Certificado: SR-0049-ES

Norma: IQNet SR10:2015

Alcance (Español): El diseño, la producción y la comercialización de: - Cápsulas embutidas de estaño. - Cápsulas de dos piezas en: pvc, poliéster, aluminio y complejos de aluminio. - Bandas y rejillas para baterías de plomo. - Cápsulas embutidas de aluminio. - Bozales. - Tapa rosca de aluminio

Alcance (Inglés): The design, production and commercialization of: - Deep drawn capsules in tin. - Two pieces capsules in: pvc, polyester, aluminium complex and aluminium. - Bands and grillage for lead batteries. - Deep drawn capsules in aluminium. - Wirehoods. - Screwcap aluminium.

Centros incluidos  1

Cerrar 

Fuente: AENOR

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

5. Liderazgo

La **alta dirección** debe:

- Demostrar **liderazgo y compromiso**.
 - ✓ Estableciendo **Política, Código de Conducta y Objetivos**.
 - ✓ Asegurando la disponibilidad de **recursos**.
 - ✓ **Comunicando** la importancia del tema.
 - ✓ Promoviendo la **mejora continua**.
- Asignar y comunicar las **responsabilidades y autoridad**.
- Establecer un **Código de Conducta** que:
 - Establezca Valores.
 - Sirva de guía para la toma de decisiones.
 - Proporcione un modelo de actuación común, ético.

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.

Política de RS: La política de RS debe:

- Ser **adecuada** a la organización.
- Servir de **marco de referencia** para establecer los objetivos.
- Incluir el **compromiso de respetar los principios de RS de la ISO 26000.**
 - ✓ Rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los GI, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos.
- Incluir el compromiso de **cumplir requisitos aplicables.**
- Incluir el compromiso de **mejora continua** del sistema.
- Hacer referencia al **Código de Conducta.**
- Estar **disponible** y ser **comunicada.**

[Ejemplo política de Construcciones Mariezcurrana](#)

Código de Conducta

- ✓ Documento que establece **las normas de conducta** que la organización espera que cumplan **los empleados y las personas que actúan bajo el control de la organización.**

- ✓ Habitualmente incluye temas como:
 - **Personas:** Garantizar los derechos fundamentales, favorecer el desarrollo personal y profesional, cuidar la salud y la seguridad, garantizar la privacidad y la confidencialidad, promover el uso responsable de recursos, ser transparentes.
 - **Negocio:** Calidad y seguridad de productos/servicios, exactitud e integridad de los registros, respetar las leyes de la competencia, medidas anti soborno, anticorrupción, prevención del blanqueo y evasión fiscal, comportamiento ético, protección de la propiedad intelectual, .
 - **Entorno:** Responsabilidad con el medio ambiente, compromiso con la comunidad, protección de la reputación.

- ✓ Ayuda a las personas a realizar las actividades correctas y actuar conforme a las reglas.

Código de Conducta

- ✓ Requiere de la organización:
 - ofrecer la **capacitación necesaria para la aplicación.**
 - indicar **cómo actuar ante una potencial situación de riesgo.**
- ✓ **Puede incluir un mecanismo de denuncia** que habilite canales de comunicación **anónimos y seguros.**
- ✓ La empresa **debe controlar y verificar la aplicación** efectiva del código:
 - Comité de Ética.
 - Auditorías internas.
 - Sistema Certificado.

Código de Conducta de Iberdrola

https://www.iberdrola.com/webibd/gc/prod/es/doc/respon_codigoconducta.pdf

Código Ético de Construcciones Ecay

<http://construccionesecay.com/index.php/es/codigo-etico>

Ikea IWAY

http://www.ikea.com/ms/en_JP/about_ikea/pdf/SCGlobal_IWAYSTDVer4.pdf

Código de Conducta de Inditex

<https://www.inditex.com/documents/10279/88163/Codigo-de-conducta-y-practicas-responsables.pdf/79fc6e30-b94e-435a-957c-4e5b20f7f65d>

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

6. Planificación

- Identificar **Riesgos y Oportunidades** y las acciones pertinentes.
 - ✓ Riesgos/Oportunidades financieros, operativos, tecnológicos, legales, sociales, ambientales, políticos, reputacionales.
- **Identificar y evaluar** asuntos:
 - que tienen **impactos** positivos o negativos en los GI.
 - que afectan a la **sostenibilidad y la responsabilidad social**.
- Establecer los **objetivos, las metas y los planes** para lograrlas.
- **Requisitos** legales y otros requisitos:
 - Se **identifican** y se tiene acceso a ellos.
 - Se tienen en cuenta y se **cumplen**.

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.

Gestión de Riesgos

RIESGO	Valoración inicial			ACTUACIÓN NECESARIA	Valoración posterior		
	Gravedad	Probabilidad	Valoración		Gravedad	Probabilidad	Valoración
Riesgos Operacionales							
Riesgos de Ventas							
Riesgos financieros							
Riesgos asociados a la situación política y socio-laboral							
Riesgos asociados a las personas							
Riesgos reputacionales o de reclamación judicial							

G R A V E D A D	ALTA	Moderado	Importante	Intolerable
	MEDIA	Aceptable	Moderado	Importante
	BAJA	Trivial	Aceptable	Moderado
		BAJA	MEDIA	ALTA
		PROBABILIDAD		

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

Ejercicio:

- Entidad sin ánimo de lucro, de utilidad pública, financiación pública (95%) trabaja con personas en riesgo de exclusión social (Sin techo, con dependencias, sin recursos, enfermedad mental).
- Trabajan para su inserción social.
- Sus oficinas, talleres y pisos de acogida se encuentran en un barrio muy poblado de una capital. Es un barrio muy activo, con iniciativas culturales, deportivas, comisión de fiestas, etc.
- Esta organización se plantea el siguiente objetivo: Mejorar su integración en el barrio.
- Ejercicio:
 - Identificar indicadores con los que se pueda medir el logro de este objetivo.
 - Establecer metas para cada indicador.
 - Definir un Plan de Acción para el logro del objetivo.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

7. Soporte

- **Personas**

- ✓ **Competencia:**

- Característica individual que se pueda medir.
 - Saber, saber hacer, saber estar, querer hacer.

- ✓ **Toma de conciencia:** Cada persona debe:

- Conocer la política y el código de conducta.
 - Conocer los objetivos y su contribución al logro.
 - Conocer las implicaciones de no cumplir con los requisitos.

- ✓ **Comunicación** interna y externa.

- **Infraestructura, recursos financieros y tecnológicos.**

- **Información documentada** del sistema.

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8. Operación y Grupos de Interés

8.1 Planificación y control operativo: Identificar los GI y los asuntos relevantes. Procesos internos y subcontratados.

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.

8.2 Propietarios y Accionistas

- **Eficacia y eficiencia** en la gestión.
- **Gobierno de la organización:** que las personas que gobiernan:
 - ✓ Cumplan la política y el Código de Conducta.
 - ✓ Actúen con honestidad, rigor y lealtad.
- **Transparencia informativa:**
 - ✓ Información fiable, rigurosa, a tiempo y relevante para el público en general y GI en particular.
 - ✓ Información fácilmente accesible y entendible.
- **Derechos de voto y representación.**

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.3 Empleados

- **No discriminación:**
 - ✓ Igualdad de oportunidades y de trato.
 - ✓ No discriminación en la contratación, formación, progresión y promoción.
- **Derecho a la intimidad:**
 - ✓ Garantizar la confidencialidad de los datos personales.
- **Trabajo forzoso y trabajo infantil:**
 - ✓ Impedir su uso en la organización y en la cadena de suministros.
- **Salud y seguridad:**
 - ✓ Prevención de los riesgos para la salud y seguridad.
- **Entornos accesibles:** entornos laborales y puestos de trabajo:
 - ✓ Evitar la discriminación por razón de discapacidad.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.3 Empleados (cont)

- **Asociación y negociación:**
 - ✓ Derecho de sindicación, representación y negociación colectiva.
 - ✓ No discriminación de representantes ni trabajadores sindicados.
- **Contrato, condiciones de trabajo y salarios:**
 - ✓ Política de contratación: conforme a la ley, derecho a protección social, compromiso empleo estable y de calidad.
 - ✓ Política retributiva.
 - ✓ Condiciones decentes de trabajo: horarios, descansos, etc.
- **Formación, empleabilidad y carrera profesional.**
- **Conciliación** de la vida personal, familiar y laboral vinculada a la competitividad de la organización.
- **Respeto a la dignidad** del trabajador:
 - ✓ Fomentarlo y actuar contra comportamientos indignos.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.4 Clientes, usuarios y consumidores:

- **Promociones y publicidad:**
 - ✓ Respetuosos con la dignidad humana, la salud y la seguridad.
 - ✓ Que no sean engañosas.
 - ✓ Que no inciten a conductas ilegales, peligrosas o contrarias a la sostenibilidad y la RS.
- **Contratos:**
 - ✓ clara de las características y los precios de los Principios de transparencia, veracidad, confianza y buena fe.
 - ✓ Evitar actuaciones abusivas de posiciones dominantes.
 - ✓ Información bienes y servicios, incluida la postventa.
- **Confidencialidad y privacidad:** relaciones y datos de los Clientes.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.4 Clientes, usuarios y consumidores:

- **Honestidad:**
 - ✓ Excluir prácticas de corrupción, extorsión y soborno.
- **Atención al Cliente y servicio postventa:**
 - ✓ Tratamiento de sugerencias, quejas y reclamaciones.
 - ✓ Definir responsabilidades, acuse de recibo y plazo de respuesta.
 - ✓ Informar de la existencia de estos procedimientos.
- **Bienes y servicios de calidad y seguros:** los bienes y servicios deben:
 - ✓ Cumplir con los requisitos legales.
 - ✓ Considerar la calidad, seguridad y respeto al medio ambiente.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.5 Proveedores, colaboradores y aliados:

- **Fomento de la RS** en la cadena de suministro.
- **Formalización y cumplimiento** del contrato:
 - ✓ Transparencia, veracidad, buena fe.
 - ✓ Evitar actuaciones abusivas.
 - ✓ Selección de suministradores promocionando la aplicación de la RS.
- **Confidencialidad y privacidad.**
- **Honestidad:**
 - ✓ Excluir prácticas de corrupción y soborno.
 - ✓ Respetar los derechos de propiedad.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.6 Gobiernos, Administraciones Públicas y Organismos Reguladores:

- Colaboración y transparencia.
- No injerencia.
- Obligaciones fiscales.
- Honestidad.

8.7 Comunidad, Sociedad y Organizaciones Sociales:

- Compromiso con el desarrollo sostenible de la comunidad y su entorno.
- Promoción del desarrollo local.
 - ✓ Contratación local (empleados y proveedores).
- Inversión en la comunidad:
 - ✓ Patrimonio, cultura y forma de vida.
 - ✓ Mejorar asuntos sociales y desarrollo sostenible.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

8.8 Medio Ambiente.

- Prevención de la contaminación y el cambio climático, y uso eficiente de recursos.
- Preservación y restauración de los ecosistemas y de la biodiversidad.
- Respeto a los animales.

8.9 Competidores

- Garantizar la no competencia desleal.
- Respetar los derechos de propiedad de los competidores (evitar el espionaje industrial).
- Abstenerse de promover o suscribir acuerdos que restrinjan de forma ilegal o indebida la competencia.

IQNet SR10 Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

9. Evaluación del desempeño.

- Seguimiento, medición análisis y evaluación:
 - ✓ Indicadores: selección y frecuencia de medición.
 - ✓ Análisis y evaluación de resultados.
- Expectativas de los Grupos de Interés:
 - ✓ Medir la percepción de los GI significativos: métodos.
- Auditoría Interna:
 - ✓ Comprobar que el sistema cumple los requisitos, está implementado, se mantiene y es eficaz.
- Revisión por la Dirección:
 - ✓ Comprobar la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema.

4. Contexto de la organización.
5. Liderazgo.
6. Planificación.
7. Soporte y apoyo.
8. Operación y grupos de interés.
9. Evaluación del desempeño.
10. Mejora.

10. Mejora

- No conformidades y acciones correctivas.
- Mejora continua.

4.- Herramientas para la implantación y mejora de la Responsabilidad Social Corporativa

4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS



4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS



4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS

- El 25 de septiembre de 2015 la Asamblea General de UN aprobó la **Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible**: un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal.
- Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas concretas a desarrollar con horizonte 2030.



Oportunidades de negocio para las PYMES en la Agenda 2030



Oportunidades de negocio para las PYMES en la Agenda 2030

1) Acceso a nuevos mercados

claves en la economía del futuro, como las nuevas tecnologías, la economía circular, los negocios inclusivos, las energías renovables o la economía ecológica.

2) Ahorro en costes

relacionados especialmente con los ODS medioambientales: ahorro energético y de agua, tanto en los procesos de fabricación como en las oficinas.

3) Generación de alianzas con otros actores y negocio con grandes empresas

Según un análisis de la Red Española del Pacto Mundial⁵, el 66% de las empresas del IBEX 35 ya **evalúa a sus proveedores** bajo **criterios sociales** y el 71% lo hace en base a **criterios ambientales**.

Oportunidades de negocio para las PYMES en la Agenda 2030

4) Más facilidades para contratar con el Sector Público

La administración pública tiene en cuenta criterios relacionados con la sostenibilidad a la hora de conceder subvenciones o realizar contratos con empresas.

5) Mejora de la reputación y aumento de la confianza en la marca.

El 64% de los consumidores españoles tiene en cuenta en sus compras, casi siempre o a veces, la sostenibilidad, es decir, los posibles impactos sociales o ambientales negativos de los productos y servicios que compra.

6) Adelantarse a las normativas.

Se espera que en los próximos años se produzca un aumento de estrategias y normativas en materia de sostenibilidad. Las empresas que integren los ODS en su modelo de negocio encontrarán más fácil su adaptación a las nuevas normativas.

Cómo alinear la Estrategia de Negocio con los ODS.

Metodología **SDG Compass** promovida por el Pacto Mundial de Naciones Unidas para potenciar la acción empresarial en ODS.

- 1.- ENTENDER LOS ODS:** conocer el marco de los ODS y entender cómo desde la pyme se puede contribuir a su cumplimiento.
- 2.- DEFINIR PRIORIDADES** de la pyme mapeando y midiendo sus impactos positivos y negativos, reales y potenciales en su cadena de valor.
- 3.- ESTABLECER OBJETIVOS:** establecer objetivos internos y crear una estrategia en ODS.
- 4.- INTEGRAR** los objetivos en la gestión interna de la empresa.
- 5.- REPORTAR Y COMUNICAR** el desarrollo y los logros en sostenibilidad, mediante, por ejemplo, el Informe de Progreso de la Red Española del Pacto Mundial o los estándares intencionales GRI.



Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar valores en **derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.**

Compromiso de publicar el informe de progreso/memoria de sostenibilidad.

Los **10 Principios del Pacto Mundial de las NU** se derivan de:

- ✓ La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ✓ La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ✓ La Declaración de Río sobre el MA y el Desarrollo.
- ✓ La Convención de las UN contra la Corrupción.

Cualquier organización con **más de 9 empleados** cuya actividad no esté relacionada con la producción de **tabaco, armas, minas terrestres antipersona o bombas de racimo.**
Cuota anual s/facturación.



Red Pacto Mundial España

Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:



1. Apoyar los derechos humanos.
2. No cómplices de la vulneración de DDHH.
3. Apoyar la libertad de asociación y negociación colectiva.



4. Eliminar el trabajo forzoso.
5. Erradicación del trabajo infantil.



6. Abolición de discriminación en el empleo.
7. Enfoque preventivo hacia el medio ambiente.



8. Iniciativas para mayor responsabilidad ambiental.
9. Desarrollo de tecnologías respetuosas con el MA.
10. Trabajar contra la corrupción, extorsión y soborno.



Pacto Mundial
Red Española

Informe de Progreso del Pacto Mundial

- Es un reporte anual a través del cual las organizaciones empresariales y no empresariales informan sobre las acciones realizadas en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus Grupos de Interés siguiendo la política de reporting de Global Compact.
- La Comunicación de Progreso (CoP) consiste en:
 - a) Una declaración del/de la Director/a General expresando su apoyo continuo al Pacto Mundial de la ONU y renovando el compromiso de la empresa participante con la iniciativa y sus Principios.
 - b) Un cuestionario que contiene preguntas sobre las acciones corporativas relacionadas con los Diez Principios y los ODS que se completará en la página web del Pacto Mundial de la ONU.



SA 8000 Social Accountability International – SAI (USA)



- Norma **internacional, voluntaria y certificable**.
- Trata los **derechos de los trabajadores** en las industrias.
- Demostrar el **comportamiento ético**, asegurando a sus clientes que sus productos serán producidos bajo **condiciones de trabajo humanitarias**, y que la empresa se comprometa a **respetar y acatar la legislación aplicable en cada país**.
- Basada en los **principios** establecidos por:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos,
 - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del niño,
 - Convenciones y Recomendaciones de la (OIT).
- Empresas de certificación: Las homologadas por SAI.

SA 8000 Social Accountability International – SAI

Elementos de la Norma:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajo forzoso y obligatorio.
3. Seguridad y Salud.
4. Derecho de sindicación y de negociación colectiva.
5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Remuneración.
9. Sistemas de Gestión



SA 8000 Social Accountability International – SAI (USA)

¿Cómo Obtener la certificación?

Las empresas pueden solicitar la certificación SA 8000 a través de uno de los organismos de certificación aprobados por SAI (Social Accountability Internacional):

Entidades certificadoras acreditadas por SAI

ABS Quality Evaluations, Inc. , ALGI, APCER, BSI, Bureau Veritas Certification, Centre Testing International, CISE, DNV, Eurocert, Global Group of Companies, HKQAA, Intertek, IQNet Ltd, LRQA, LSQA, RINA , SGS Italia, TUV NORD Group, TUV Rheinland, TUV SUD Group, UL-Registrar.



4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS

SA 8000 N° de organizaciones certificadas por países.

Country	Nº
Italy	1081
India	953
CHINA	654
Romania	112
Bulgaria	91
Vietnam	91
Brazil	68
PAKISTAN	62
Spain	40
PORTUGAL	37
TAIWAN	37
LITHUANIA	25
Sri Lanka	22
GREECE	21
Germany	14
TUNISIA	13
UNITED KINGDOM	12
POLAND	10

2017

Country	Nº
Italy	1309
India	977
China	606
Viet Nam	118
Israel	63
Romania	56
Pakistan	55
Portugal	33
Taiwan	31
Bulgaria	24
Sri Lanka	18
Brazil	17
Greece	15
Spain	14
Thailand	12
Germany	11
Indonesia	9

2019 = 2020 = 2021



Fuente SAI

4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS

SA8000 Summary Statistics

Total: through Q3 2022

Number of Employees	Over 2 million
Certified Facilities	5,089
Countries Represented	54
Industries Represented	56

Full Year, 2022 (through Q3)

New Certifications	356
Re-certifications	703
Cancellations/ Expirations	767



Certified Facilities By Size (Archival Data)

Workers Employed	Number of Facilities	% Total
1 – 25	900	18.9%
26 – 100	1,477	31.0%
101 – 250	972	20.4%
251 – 500	607	12.8%
501 – 800	254	5.3%
801 – 1,200	194	4.1%

1,201 – 2,000	136	2.9%
2,001 – 3,000	94	2.0%
3,001 – 6,000	78	1.6%
6,001 – 10,000	34	0.7%
10,001 – 15,000	8	0.2%
15,001+	6	0.1%

Fuente SAI



ISO 26000:2012 Guía de Responsabilidad Social



- **Tiene** el objetivo de ser un **referente mundial en RS.**
- Fruto del **consenso mundial** en el que han participado durante **5 años, 450 expertos y 210 observadores de un centenar de países.**
- Es el **mayor grupo de trabajo** ISO formado hasta ahora, y el 94% de los países participantes respaldaron el último borrador.
- **Es de orientación**, una guía para ayudar a desarrollar programas que integren la RS en el día a día de las organizaciones.
- **No** es un documento de especificaciones **orientado a la certificación.**
- La razón más importante de no ser certificable es ser consecuente con el objetivo mismo de la norma: **ser una guía de responsabilidad social para todo tipo de organizaciones.** ISO sostiene que ISO 26000 está pensada para millones de organizaciones y no para miles de empresas.

4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS

ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social

- 1 Objetivo y campo de aplicación
- 2 Términos y definiciones
- 3 Comprender la Responsabilidad Social
- 4 Principios de la responsabilidad Social
 - Rendición de cuentas
 - Transparencia
 - Comportamiento ético
 - Respeto a las partes interesadas
 - Respeto al principio de legalidad
 - Respeto a la norma internacional de comportamiento
 - Respeto a los derechos humanos
- 5 Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas
- 6 Orientación sobre materias fundamentales de la responsabilidad social
 - Gobierno de la organización
 - Derechos humanos
 - Practicas laborales
 - Medio Ambiente
 - Practicas justas de operación (conforme a la legislación)
 - Asuntos consumidores
 - Participación activa y desarrollo de la comunidad
- 7 Orientación sobre la integración de la Responsabilidad Social en toda la organización





SGE 21 SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

- ❑ **Forética** propietaria de la norma, tiene su origen en 1999. Un grupo de directivos y líderes de opinión se cuestionan de qué manera pueden poner en valor una cultura de empresa basada en la responsabilidad de todas las personas que la forman, frente a la sociedad
- ❑ Edición actual de junio 2017.
- ❑ SG 21: el primer Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable que permite, **de manera voluntaria, alcanzar una certificación.**
- ❑ Según SG 21 el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable debe ser **compatible e integrable con los sistema de gestión** de la calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales o innovación entre otros.

SGE 21 SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

- 1 Introducción
- 2 Objeto
- 3 Ámbito
- 4 Documentos de referencia
- 5 Descripción
- 6 Áreas de gestión
 - 6.1 Gobierno de la organización
 - 6.2 Personas que integran la organización
 - 6.3 Clientes
 - 6.4 Proveedores y cadena de suministro
 - 6.5 Entorno Social e impacto en la comunidad
 - 6.6 Entorno Ambiental
 - 6.7 Inversores
 - 6.8 Competencia
 - 6.9 Administraciones Públicas



En enero 2023
152 organizaciones
certificadas

Listado de entidades certificadoras de Forética:

- ADOK
- ACCM
- APPLUS + Certificación
- Bureau Veritas Certificación
- Cámara Certifica
- DNV GL
- ICDQ
- OCA Global
- SGS
- TÜV Rheinland Ibérica



GRI Global Reporting Initiative



- Es un acuerdo internacional de las Naciones Unidas para:
 - ✓ promover la elaboración y difusión de **una guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad**
 - ✓ con el fin de **informar voluntariamente** sobre sus aspectos económicos, ambientales y sociales
- Mediante las **Memorias** están apoyadas en **hechos y datos** referidos a **un período de tiempo concreto**.
- **G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad:**
 - ✓ consta de **principios e indicadores** de desempeño en RSC
 - ✓ define el **contenido de la memoria**
 - ✓ garantiza **la calidad de la información** divulgada

4.- Herramientas para la gestión de la RSC. ODS

GRI Global Reporting Initiative



Verificación de la Memoria de Sostenibilidad GRI

- ✓ Llevada a cabo por **una entidad independiente**
- ✓ **Manifiesta** que una memoria de sostenibilidad
 - **es conforme con los principios y directrices generales** contenidos en la guía para la elaboración de memorias GRI
 - que los **datos** presentados en ella son **veraces**.
- ✓ Posteriormente, la entidad verificadora **entrega el documento de verificación de memorias empresariales** para un desarrollo sostenible siguiendo estas directrices de GRI.
- ✓ La verificación favorable aporta el nivel + a la evaluación de la memoria: A+, B+, C+

Nivel de aplicación de memoria		C	C+	B	B+	A	A+
Contenidos básicos	Información sobre el Perfil según la G3	Informa sobre: 1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15	Verificación externa de la Memoria	Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de: 1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17	Verificación externa de la Memoria	Los mismos requisitos que para el Nivel B	
	Información sobre el Enfoque de Gestión según la G3	No es necesario		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador		Información sobre el Enfoque de Gestión para cada Categoría de Indicador	
	Indicadores de Desempeño según la G3 & Indicadores de Desempeño de los Suplementos Sectoriales	Informa sobre un mínimo de 10 Indicadores de Desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental.		Informa sobre un mínimo de 20 Indicadores de Desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre productos.		Informa sobre cada Indicador principal y sobre los Indicadores de los Suplementos Sectoriales*, de conformidad con el principio de materialidad (ya sea a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.	

GRI Global Reporting Initiative

Contenidos de una memoria de acuerdo a GRI:

Contenidos básicos generales

- Estrategia y análisis
- Perfil de la organización
- Aspectos materiales y cobertura
- Participación de los GI
- Perfil de la memoria
- Gobierno
- Ética e Integridad

Contenidos básicos específicos

- Enfoque de gestión
- Indicadores:
 - Económicos
 - Medio ambiente
 - Desempeño social



GRI Global Reporting Initiative



¿Por qué elaboran las organizaciones memorias GRI?

- ✓ Mejorar su comprensión de los riesgos y las oportunidades a los que se enfrentan.
- ✓ Mejorar su reputación y la lealtad a la marca.
- ✓ Facilitar a los grupos de interés la comprensión acerca del desempeño y los impactos de sostenibilidad.
- ✓ Hacer énfasis en la relación entre el desempeño financiero y no financiero.
- ✓ Influir en las políticas y la estrategia gerencial a largo plazo, así como en los planes de negocios.
- ✓ Comparar y evaluar el desempeño en materia de sostenibilidad con respecto a lo establecido en las leyes, normas, códigos, normas de funcionamiento e iniciativas voluntarias.
- ✓ Demostrar cómo la organización ejerce influencia y es influenciada por expectativas relacionadas con el desarrollo sostenible.
- ✓ Comparar el desempeño internamente a lo largo del tiempo, así como con otras organizaciones.
- ✓ Cumplir con normativas nacionales o con requerimientos de las Bolsas de Valores.

[Memoria GRI Visesa.](#)



- Preguntas
- Sugerencias
- Comentarios

Muchas gracias por su atención



boga@bogaconsultores.com

Tfno. 667 48 31 27

www.bogaconsultores.com