

GESTIÓN SOSTENIBLE EN LAS EMPRESAS

**DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO LABORAL COMO
FACTOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. EL
PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS
REPRESENTANTES**

*Información
sindical básica*

En el contexto actual de transformación económica, digitalización y transición ecológica, los conceptos de sostenibilidad han adquirido un papel central en el discurso empresarial y laboral. Sin embargo, es fundamental distinguir entre dos enfoques complementarios pero distintos: **la sostenibilidad de las relaciones laborales y la gestión sostenible de las empresas**. Desde el sindicalismo, esta distinción permite identificar prioridades, riesgos y oportunidades para garantizar un desarrollo justo y equilibrado.

Mientras que la sostenibilidad de las relaciones laborales implica que el trabajo no solo sea económicamente viable, sino también socialmente justo, con pleno respeto a los derechos laborales, en definitiva, hablamos de trabajo decente; la gestión sostenible empresarial se centra en la capacidad de la organización para operar de forma económica, ambiental y socialmente responsable.

Esta gestión empresarial incluye:

- Eficiencia económica: rentabilidad, innovación, competitividad.
- Responsabilidad ambiental: reducción de emisiones, economía circular, transición energética.
- Responsabilidad social corporativa (RSC): impacto positivo en la comunidad, transparencia, ética empresarial.

Aunque puede incorporar aspectos laborales, la gestión sostenible empresarial no garantiza por sí sola, relaciones laborales sostenibles, especialmente si prioriza la rentabilidad sobre los derechos laborales.

¿Qué es la gestión sostenible empresarial?

La gestión sostenible en las empresas es un modelo de dirección que busca equilibrar los objetivos económicos con el respeto al medio ambiente, la responsabilidad social y la calidad del empleo. En un contexto marcado por la transición ecológica, la digitalización y el envejecimiento demográfico, este enfoque se vuelve imprescindible para garantizar la viabilidad a largo plazo de las organizaciones.

La gestión sostenible implica que las decisiones empresariales se tomen considerando tres dimensiones interdependientes:

- **Económica:** rentabilidad, innovación, competitividad.
- **Ambiental:** reducción de impactos ecológicos, eficiencia energética, economía circular.
- **Social:** respeto a los derechos humanos, equidad, inclusión, condiciones laborales dignas.

Herramientas para una gestión sostenible empresarial

- Planes de sostenibilidad corporativa.

Es la hoja de ruta que determina la estrategia de una organización en materia de sostenibilidad. Tiene por fin definir los objetivos a corto, medio y largo plazo y las acciones a implementar, articulados en torno a los ejes principales (social, económico y ambiental).

Definir e implementar un plan de sostenibilidad es la manera en que una organización se compromete de manera realista a convertirse en una empresa sostenible. De esta manera

garantiza que su impacto sea positivo en las tres dimensiones principales, la económica, la social y la ambiental.



El plan de sostenibilidad definirá las líneas de acción principales, con sus plazos de consecución, y sus responsables, lo que permitirá año tras año llevar un seguimiento documentado del avance de la organización. Esto implica tener una actitud proactiva de cara a lograr una mejora continua en la empresa.

El plan de sostenibilidad es la hoja de ruta hacia la sostenibilidad empresarial, pero para que funcione debe ser realista, con propuestas y acciones concretas. Estas tienen que solucionar las principales carencias y problemas de la organización en todos los vectores implicados. Las soluciones podrían ir desde la eficiencia energética, la gestión de los residuos, las emisiones, los consumos y otros aspectos ambientales, así como otros aspectos de índole social y económica.

Ya no es suficiente con hacer acciones puntuales en materia ambiental. Ese comportamiento, lejos de ser beneficioso muestra una falta de compromiso ambiental de la empresa a largo plazo. Sólo con un plan de sostenibilidad mantenido en el tiempo se puede demostrar a los consumidores y demás grupos de interés, que el compromiso con la sostenibilidad es real y ha llegado para quedarse.

Pasos para Implementar un plan de Sostenibilidad

Todo plan de sostenibilidad para que se implante con éxito en una organización debe cumplir al menos con estos pasos:

1. HACER UN DIAGNÓSTICO INICIAL

Todo plan de sostenibilidad debe comenzar con la realización de un diagnóstico inicial, que permita saber en qué punto o situación de partida se encuentra la empresa. Ha de identificar los riesgos ambientales existentes y también las oportunidades de mejora. Esa primera foto es imprescindible, puesto que se debe conocer cuáles son los puntos críticos sobre los que se debe trabajar.

Dicho de otra manera, ¿conocen sus impactos ambientales?, ¿Saben cuáles son los aspectos ambientales que generan a lo largo de todo su ciclo de vida?, ¿Saben cuáles son sus residuos, sus consumos, sus emisiones, etc. ?, ¿Saben dónde están las disconformidades de sus empleados?

2. DEFINIR LOS OBJETIVOS Y SU PLAN DE ACCIÓN:

Tras el estudio inicial y priorizando los puntos clave, el siguiente paso debe ser definir los objetivos estratégicos. ¿Qué quieren lograr?

La definición de estos objetivos debe ser concreta, no debe dar lugar a dudas. Esto implica el establecimiento de las acciones que deben implementar, las que deben corregir, o cuáles deben reforzar.

Es necesario que cada objetivo dentro del plan de sostenibilidad tenga su plan de acciones para su consecución. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, realistas y deben disponer de un plazo máximo para su consecución.

Para cada objetivo del plan de sostenibilidad deben definirse:

- Los responsables de cada acción
- Los recursos necesarios para lograr su consecución
- Los plazos para la realización de cada acción
- Los indicadores de seguimiento de cada objetivo
- La frecuencia de seguimiento

El plan de sostenibilidad debe estar documentado y ser comunicado y difundido a todos los niveles de la organización. De esta manera, todas las personas empleadas podrán vivir la sostenibilidad como algo propio lo que aumentará su grado de compromiso y participación.

Asimismo, también debe ser comunicado a las partes externas implicadas (clientes, proveedores, etc.,)

3. DEFINIR LOS INDICADORES CLAVES PARA CADA OBJETIVO

No puede existir un plan de sostenibilidad realista si no tiene definidos indicadores clave. Estos nos servirán para analizar el grado de evolución o mejora continua en cada uno de los objetivos que se han propuesto.

Los indicadores de sostenibilidad son fundamentales para poder medir los objetivos y valorar el progreso conseguido. También serán útiles para virar de estrategia en el caso de que lo que se esté implementando no esté dando los resultados deseados o para fortalecerla en el caso contrario.

Los indicadores deben tener un valor de inicio que determinan el punto de partida, y el valor a conseguir o valor objetivo, así como el plazo para lograrlo.

En la medida de lo posible deben estar basados en datos medibles, porque lo que no se mide no se puede mejorar. Por ello, siempre que sea viable, deben cuantificarse los impactos (cantidades de residuos, concentración de contaminantes emitidos, etc).

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Cada equipo responsable de la consecución de las acciones deberá organizarse para implementar dichas acciones de manera sostenible en el tiempo. Los planes de sostenibilidad deben considerarse como una tarea más a asumir en el día a día para no convertirse en un simple trámite a lograr de cara a la reunión de seguimiento.

El plan debe ser realista, nunca debe considerarse como un trámite. Las empresas deben tener un verdadero compromiso con la sostenibilidad si quieren que sus grupos de interés no les den la espalda porque consideren su estrategia puro marketing u oportunista.

No obstante, el liderazgo de la dirección debe estar presente, que es quien debe involucrarse y dar ejemplo.

5. SEGUIMIENTO PERIÓDICO DEL AVANCE DEL PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Con una periodicidad definida de antemano, se debe realizar un seguimiento donde se valore el grado de consecución de los objetivos. Para ello deben apoyarse en los indicadores de sostenibilidad que son los que darán el dato para poder hacer una valoración objetiva.

Lo ideal es disponer de un cuadro de mando documentado donde de manera visual se puede valorar la evolución de cada objetivo en base a sus indicadores, según se esté desviando o no del valor esperado.

Como resultado del seguimiento del plan se deberá emitir un informe de reporte, donde se plasme una fotografía de la situación en la que se encuentra. También se valorarán las acciones correctoras necesarias en caso de que existan objetivos que se estén desviando.

- **Informes ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).**

Los informes ESG (ambientales, sociales y de gobernanza) son documentos que las empresas utilizan para divulgar información sobre su desempeño en estas tres áreas críticas.

Estos informes proporcionan datos a inversores, consumidores y otros grupos de interés para evaluar el impacto, la transparencia y la responsabilidad de una organización. Cubren desde el impacto ambiental de una empresa hasta sus prácticas laborales y la estructura de su gobierno corporativo, permitiendo tomar decisiones de inversión y de consumo más informadas y alineadas con los valores propios.



PASOS PARA IMPLEMENTAR UN INFORME ESG

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

El informe debe comenzar con una carta de introducción o declaración de un miembro del comité directivo, destacando:

- La importancia de la sostenibilidad para la empresa.
- Los principales logros ESG del periodo reportado.
- Compromisos futuros y objetivos estratégicos.

Ejemplo: “Estamos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono en un 50% para 2030, alineados con los objetivos del Acuerdo de París.”.

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Proporciona una visión general de la organización, incluyendo:

- **Misión, visión y valores:** Destaca cómo la sostenibilidad está integrada en la cultura empresarial.
- **Ámbito del informe:** Especifica qué áreas o entidades de la empresa están incluidas en el análisis.
- **Datos clave:** Número de empleados, ubicación de operaciones, industrias servidas, etc.

3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad identifica los temas ESG más relevantes para la empresa y los stakeholders. Incluye:

- **Resultados del análisis:** Una matriz de materialidad que muestre la prioridad de cada tema según su impacto y relevancia.
- **Metodología utilizada:** Explica cómo se realizó el análisis (encuestas, entrevistas, datos históricos).

4. DESEMPEÑO AMBIENTAL

Los indicadores ambientales son esenciales para medir y reportar el impacto de la empresa en el medio ambiente. Incluye:

- **Emisiones de carbono:** Datos de alcance 1, 2 y, si es posible, alcance 3.
- **Consumo energético:** Fuentes de energía renovable vs. No renovable.
- **Gestión del agua:** Uso, reciclaje y reducción de agua en procesos operativos.
- **Gestión de residuos:** Generación, reciclaje y eliminación de desechos.
- **Biodiversidad:** Impacto en ecosistemas locales o medidas de conservación.

5. DESEMPEÑO SOCIAL (S)

El componente social evalúa cómo la empresa interactúa con sus empleados, comunidades y otros stakeholders. Debe incluir:

- **Diversidad e inclusión:** Proporción de género, igualdad salarial y programas de inclusión.
- **Condiciones laborales:** Seguridad en el trabajo, formación y beneficios ofrecidos a los empleados.
- **Relación con la comunidad:** Proyectos sociales, inversión en educación o salud y colaboraciones locales.
- **Derechos humanos:** Políticas de respeto y medidas para prevenir abusos en la cadena de suministro.

6. DESEMPEÑO EN GOBERNANZA (G)

Este apartado se enfoca en cómo la empresa es gestionada de manera ética y transparente. Incluye:

- **Estructura de gobernanza:** Composición del consejo directivo, políticas de diversidad y experiencia de los miembros.

- **Ética empresarial:** Políticas anticorrupción, cumplimiento normativo y manejo de conflictos de interés.
- **Gestión de riesgos:** Evaluación y mitigación de riesgos ESG en operaciones y cadena de suministro.
- **Protección de datos:** Cumplimiento con normativas de privacidad como GDPR.

7. OBJETIVOS E INDICADORES CLAVE (KPIs)

Implica definir métricas claras para evaluar el progreso en sostenibilidad. Ejemplos de KPIs:

- Reducción de emisiones de carbono (en toneladas) para el periodo X, con respecto al periodo Y. Porcentaje de energía renovable utilizada en las instalaciones X, con respecto al total de la energía consumida en esos emplazamientos. Incremento en la diversidad de género en puestos directivos en los años X.
- Reducción de residuos enviados a vertederos en las instalaciones o procesos y con respecto a la referencia del mismo emplazamiento en el año anterior.

Los KPIs deben ser SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un marco temporal definido).

8. MARCO NORMATIVO Y ESTÁNDARES UTILIZADOS

Especificar los estándares internacionales o normativas que guían el informe ESG. Ejemplos:

- **GRI (Global Reporting Initiative):** Para la elaboración integral del informe de impacto.
- **SASB (Sustainability Accounting Standards Board):** Para indicadores financieros específicos del sector.
- **CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive):** Cumplimiento obligatorio progresivamente en Europa

Indicar estas referencias asegura que el informe sea comparable y reconocido a nivel global.

9. AUDITORÍA Y CERTIFICACIONES

Si el informe ha sido auditado externamente, destacar este aspecto, ya que refuerza la credibilidad. Incluye:

- Nombre de la entidad verificadora.
- Alcance y metodología de la auditoría.

- Certificaciones obtenidas (ISO 14001, B Corp, etc.).

10. PERSPECTIVAS FUTURAS

Incluir en el informe un apartado dedicado a los objetivos y planes futuros en sostenibilidad. Esto puede incluir:

- Metas a corto, medio y largo plazo.
- Innovaciones tecnológicas que se planea implementar.
- Colaboraciones o alianzas estratégicas en sostenibilidad.

- **Certificaciones ambientales y sociales.**

Las certificaciones ambientales y sociales son evaluaciones y acreditaciones que verifican que una empresa o producto cumple con estándares específicos de sostenibilidad, responsabilidad social y buena gobernanza. Estas certificaciones aseguran que se están implementando prácticas que minimizan el impacto ambiental y promueven el bienestar de los empleados y las comunidades, a la vez que garantizan una gestión corporativa ética y transparente. Funcionan como un sello de garantía objetivo para consumidores, socios comerciales y otras partes interesadas.

Existen dos tipos de certificados: ambientales y sociales.

CERTIFICADOS AMBIENTALES: SON DOCUMENTOS QUE ACREDITAN QUE UN PRODUCTO, SERVICIO, PROCESO O EMPRESA CUMPLE CON CIERTOS ESTÁNDARES AMBIENTALES PREDEFINIDOS. ESTOS ESTÁNDARES PUEDEN VARIAR SEGÚN LA CERTIFICACIÓN Y SE CENTRAN EN ASPECTOS COMO LA GESTIÓN DE RECURSOS NATURALES, LA REDUCCIÓN DE EMISIONES, LA MINIMIZACIÓN DE RESIDUOS Y EL RESPETO POR LA BIODIVERSIDAD.

Tipos de certificados ambientales:



CERTIFICACIÓN ISO 14001: La norma ISO 14001 es uno de los estándares más reconocidos a nivel mundial para la gestión ambiental. Esta certificación se enfoca en establecer un sistema de gestión que permita a una organización identificar, controlar y reducir su impacto ambiental.

CERTIFICACIÓN LEED: Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) es un sistema de certificación para edificios sostenibles. Evalúa factores como el uso eficiente de la energía, el uso de materiales sostenibles y la calidad del aire interior. Los edificios LEED son conocidos por su diseño ecológico y eficiencia energética.



CERTIFICACIÓN EMAS: El Registro EMAS es una herramienta voluntaria diseñada por la Comisión Europea para la inscripción y reconocimiento público de aquellas empresas y organizaciones que tienen implantado un sistema de gestión ambiental que les permite evaluar, gestionar y mejorar sus impactos ambientales, asegurando así un comportamiento excelente en este ámbito.

Las organizaciones reconocidas con el EMAS -ya sean compañías industriales, pequeñas y medianas empresas, organizaciones del sector servicios, administraciones públicas, etc.- tienen una política ambiental definida, hacen uso de un sistema de gestión medioambiental y dan cuenta periódicamente del funcionamiento de dicho sistema a través de una declaración medioambiental verificada por organismos independientes. Estas entidades son reconocidas con el logotipo EMAS, que garantiza la fiabilidad de la información dada por dicha empresa.



CERTIFICACIÓN FSC: El Forest Stewardship Council (FSC) certifica la gestión sostenible de los bosques. Los productos con el sello FSC garantizan que provienen de fuentes responsables y que se han respetado los estándares ambientales y sociales.



CERTIFICACIÓN ENERGY STAR: Energy Star es una certificación para productos y equipos que cumplen con estándares de eficiencia energética establecidos por la Agencia de Protección Ambiental de Estados Unidos (EPA). Esto incluye electrodomésticos, iluminación y dispositivos electrónicos.



CERTIFICACIÓN ORGÁNICA: Los productos alimentarios y agrícolas pueden obtener certificaciones orgánicas que demuestran que se han cultivado o producido sin el uso de pesticidas o fertilizantes químicos dañinos para el medio ambiente.



CERTIFICACIÓN FAIR TRADE: Aunque no es exclusivamente ambiental, el sello Fair Trade se enfoca en promover prácticas comerciales justas y sostenibles, especialmente en la agricultura. Garantiza que los agricultores reciban un precio justo por sus productos y promueve prácticas respetuosas con el medio ambiente.



CERTIFICACIÓN CARBONO NEUTRAL: Este tipo de certificación se centra en medir y compensar las emisiones de carbono de una organización o producto. Demuestra un compromiso con la reducción de la huella de carbono y la lucha contra el cambio climático.

*En resumen, los **certificados ambientales** desempeñan un papel crucial en la promoción de prácticas más sostenibles en una variedad de industrias y sectores. Estos certificados ayudan a los consumidores y las empresas a tomar decisiones informadas y a reducir su impacto ambiental.*

CERTIFICADOS SOCIALES: SON UN RECONOCIMIENTO OTORGADO POR ENTIDADES EXTERNAS A LAS COMPAÑÍAS QUE DEMUESTRAN UN COMPROMISO CON PRÁCTICAS ÉTICAS, SOSTENIBLES Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ESTE PROCESO DE CERTIFICACIÓN, TAMBIÉN CONOCIDO COMO CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC), AVALA QUE UNA EMPRESA GESTIONA SUS IMPACTOS SOCIALES Y AMBIENTALES DE MANERA POSITIVA, LO QUE PUEDE MEJORAR SU REPUTACIÓN, ATRAER INVERSORES Y AUMENTAR LA LEALTAD DE LOS EMPLEADOS Y CLIENTES.

Tipos de certificados sociales

Si el ánimo de ser exhaustivos, enumeramos una relación de las guías, estándares e instrumentos normativos, nacionales e internacionales, más extendidos para medir e informar sobre el desempeño de las empresas y otras organizaciones en materia de responsabilidad social y sostenibilidad.

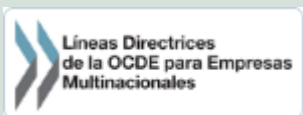
PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (1999) es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Actualmente cuenta con cien redes locales, que actúan localmente y ejercen de intermediarias entre la sede central, situada en Nueva York, y el propio país. La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, fue constituida en el año 2004 con el objetivo, entre otros, de apoyar, promover y difundir la incorporación de los principios del Pacto Mundial en la visión estratégica de las empresas españolas y en sus prácticas de funcionamiento.

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, mediante la cual las organizaciones adheridas se comprometen a promover la consecución de los diez principios del Pacto Mundial mediante sus actividades y operaciones. Estos principios abarcan cuatro grandes áreas: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción

LÍNEAS DIRECTRICES DE LA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONALES



Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales. La vocación de las Directrices es garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible.

Las Directrices enuncian principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable compatible con las legislaciones aplicables y las normas internacionalmente admitidas. Sin embargo, los países suscriptores de las Directrices contraen el compromiso vinculante de ponerlas en práctica de acuerdo con la Decisión del Consejo relativa a las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Además los temas que abordan las Directrices también pueden estar sujetos a leyes nacionales y a compromisos internacionales.

Desde la revisión de las Líneas Directrices del año 2000 la actividad empresarial internacional ha registrado un cambio estructural de gran alcance y en respuesta a estos cambios la OCDE decidió actualizar las Directrices y aprobar un nuevo texto en la reunión del Consejo de la OCDE a nivel ministerial de mayo 2011. Este nuevo texto consta de un preámbulo y once capítulos.

DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)



La Declaración sobre las Empresas Multinacionales (Declaración EMN) es el único instrumento de la OIT que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo. Es el único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores y trabajadores de alrededor del mundo.

A pesar de que la Declaración fue adoptada hace cerca de 40 años (y emendada el 2000 y 2006), sus objetivos siguen siendo altamente relevantes en el contexto de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Los principios de la Declaración EMN están dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores y cubren las áreas de empleo, formación, condiciones de trabajo y vida y relaciones industriales, así como la política general.

Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo (Convenios y Recomendaciones de la OIT). La Declaración EMN facilita la divulgación y el entendimiento de la Agenda de Trabajo Decente en el sector privado, como señalado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

PRINCIPIOS RECTORES DE NACIONES UNIDAS SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS



Los Principios Rectores fueron aprobados por consenso por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en el 2011 y son el principal conjunto de principios producido por la ONU sobre el tema de empresas y derechos humanos.

Dichos principios ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas "Proteger, Respetar y Remediar" que fue aprobado en 2008 por el Consejo de Derechos Humanos.

Los principios rectores tienen como objetivo promover el deber del Estado de proteger a las víctimas, la obligación empresarial de respetar los derechos humanos y la mejora del acceso efectivo a mecanismos de reparación de las víctimas. Pero no se hace el mismo énfasis en los tres objetivos, sino que se da mucho más peso a la responsabilidad de los gobiernos nacionales; si bien es cierto que este principio recoge parte de las demandas de los movimientos sociales, también siembra muchas dudas acerca de su efectividad.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)



La Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative) es una organización internacional independiente que establece los patrones más ampliamente considerados en materia de medio ambiente, corrupción, derechos humanos o derechos laborales para que empresas, gobiernos y otras organizaciones puedan realizar sus informes de sostenibilidad. Además, cuenta con la implicación de organizaciones internacionales, como la OCDE, el Pacto Mundial de NNUU, el PNUMA o el ISO. Aconseja a gobiernos, a bolsas o a los reguladores del mercado en su desarrollo de políticas para ayudar a crear un entorno más propicio para los informes de sostenibilidad. Es un centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA).

Una economía global sostenible donde las organizaciones gestionen responsablemente su desempeño e impactos económicos, ambientales y sociales, y elaboren memorias de una forma transparente, además de hacer de la elaboración de memorias de sostenibilidad una práctica habitual proporcionando orientación y respaldo a las organizaciones.

INTEGRATED REPORTING (IR)



El informe integrado, según el discussion paper publicado en septiembre de 2011 por el **International Integrated Reporting Committee (IIRC)** es el resultado de un proceso de reflexión cuyo objetivo es mostrar la relación entre la estrategia, el gobierno y el desempeño financiero, con el entorno social, económico y ambiental en que opera la organización. Conocer

esas conexiones es lo que permitirá a las organizaciones tomar decisiones que creen valor a corto, medio y largo plazo.

Por tanto, el informe integrado incluirá información económica, pero no como un anexo de cuentas y balances, sino identificando los indicadores relevantes que muestren las

conexiones para crear valor. A día de hoy no existe una normativa comúnmente aceptada sobre cómo elaborar informes integrados.

AA1000 ACCOUNTABILITY



Es un método de responsabilidad que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial.

Especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, pero no por los niveles de desempeño que la empresa deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos.

ISO 26000:2010 (RESPONSABILIDAD SOCIAL)



La Norma ISO 26000 es una guía voluntaria de buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social basada en 7 criterios: el gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad; promoviendo la

integración de programas de responsabilidad en estos temas en las prácticas internas diarias de las organizaciones.

La ISO 26000 se convierte en una herramienta de gestión integrada, que permite una modalidad de trabajo que incluya todos los procesos de gestión de la RSE desde los diálogos y debates, hasta las alertas sobre cumplimiento de expectativas y dificultades de ejecución.

ISO 9001:2015 (GESTIÓN DE CALIDAD)



Además de ser una plataforma ideal desde la que avanzar hacia otras certificaciones de sistemas de gestión del medio ambiente, la seguridad o la responsabilidad social, ISO 9001 permite a la pequeña y mediana empresa situarse al nivel de las más grandes, equiparándose en eficiencia y compitiendo en igualdad de posibilidades en el agresivo mercado actual.

Esta norma internacional promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, implanta y mejora la eficacia de un sistema de gestión de la calidad, basado a su vez en el ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Comprobar, Actuar).

SA 8000:2014 (SOCIAL ACCOUNTABILITY)



La SA8000 es una certificación voluntaria la cual fue creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en los acuerdos internacionales sobre las condiciones laborales, los cuales incluyen temas tales como justicia social, los derechos de los trabajadores, etc.

La certificación SA8000 establece condiciones mínimas para alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable; la libertad de asociación y negociación colectiva; y una estrategia empresarial para tratar los aspectos sociales relacionados con el trabajo. Además, contiene reglas respecto a la duración de la jornada laboral, los salarios, la lucha a la discriminación y al trabajo infantil o forzado.

Las empresas pueden solicitar la certificación SA8000 a través de una de las agencias de certificación aprobadas por la SAI. La agencia de certificación hace la inspección inicial y una vez el sitio de trabajo es certificado, la empresa es supervisada periódicamente para asegurar que continúa cumpliendo con los requisitos del programa. La empresa productora por lo general paga los costos de la certificación, los cuales incluyen la inspección o auditoria, así como cualquier medida correctiva o preventiva que deba aplicarse para recibir la certificación.

SGE 21 FORÉTICA



La SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social.

La Norma SGE21 es una Norma de Forética asociación sin ánimo de lucro cuya iniciativa surge en el seno del X Congreso de Empresas de Calidad, de Barcelona, en el año 1999, donde un nutrido grupo de directivos y líderes de opinión que se cuestionan de qué manera pueden poner en valor una cultura de empresa basada en la responsabilidad de todos sus miembros frente al conjunto de la sociedad y el entorno.

La norma de empresa o mejor conocida como SGE 21 es un estándar consolidado, la cual fue concebida como un instrumento flexible y adaptable a las necesidades de cada empresa sin importar el tamaño o el sector al que pertenece. Dicha norma puede ser implantada en toda la organización de manera integrada, o bien escalando por niveles de implantación o por áreas de gestión previamente definidas (recursos humanos, atención al cliente...).

IQNET SR10



La IQNET SR10 “Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social” es una especificación que establece los requisitos de un sistema de gestión de la responsabilidad social para organizaciones comprometidas con los principios y recomendaciones sobre desarrollo sostenible y responsabilidad social existentes y, en particular, los contenidos en la Norma Internacional ISO 26000.

Se trata de una especificación internacional, desarrollada por IQNet Association y sus socios, basada en la especificación RS10 emitida por AENOR España. Su objetivo es integrar la gestión de la responsabilidad social en la estrategia empresarial de las organizaciones y comunicar los logros obtenidos a través de la certificación.