



ORIENTACIONES PARA LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA RSE

ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN.....	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. DEFINICIONES.....	7
3. COMPROMISOS ÉTICOS	8
3.1 CÓDIGO ÉTICO O DE CONDUCTA	8
3.2 GLOBAL COMPACT – PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS	11
4. MODELOS Y NORMAS GENERALES RSE	14
4.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000. NORMA SA8000	14
4.2 GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ISO 26000.....	17
4.3 SGE21: 2008 SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE.....	19
4.4 ESPECIFICACIÓN RS10 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	21
5. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN O REPORTING A LOS GRUPOS DE INTERÉS.....	23
5.1 GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)	23
5.2 LA SERIE DE NORMAS AA1000	26
5.2.1 Norma de Principios de Accountability AA1000APS (2008).....	26
5.2.2 Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000AS (2008)	27
5.2.3 Norma de compromiso con los grupos de interés AA1000SES (2005)	27
6. OTROS MODELOS Y NORMAS	29
6.1 MODELO EFQM DE EXCELENCIA 2010.....	29
6.2 EL REGLAMENTO EMAS	31
6.3 LA NORMA UNE–EN–ISO 14001.....	32
6.4 EKOSCAN	34
6.5 EFR 1000	36
6.6 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. OHSAS 18001	38

0. PRESENTACIÓN



En la Misión de IZAITE formulamos que queremos ser un foro de diálogo para el aprendizaje, el intercambio de experiencias sobre iniciativas y prácticas responsables y el impulso de la Sostenibilidad Empresarial.

Fruto de esta “razón de ser”, durante 2011 hemos trabajado en una iniciativa que pretende orientar a las organizaciones sobre en qué consisten las diferentes herramientas, normativas y modelos relacionados con la RSE y en opinión de IZAITE para qué tipo de empresas y en qué contexto es recomendable su integración en la gestión de la organización.

También se incluye los socios de IZAITE que utilizan, en su gestión, las diferentes herramientas, modelos o normas, de forma que los profesionales interesados en ampliar la información puedan contactar con nuestros miembros a través de sus páginas web.

El estudio que hemos realizado y cuyos resultados presentamos en este informe, no pretende ser exhaustivo sino simplemente dar unas orientaciones, especialmente a las PYMES, que faciliten a las empresas avanzar en el camino de la Responsabilidad Social Empresarial.

Confiamos que el estudio sea de interés y contribuya al avance de la RSE en Euskadi.

Jesús Murga

Presidente de IZAITE, Asociación de Empresas Vascas por la Sostenibilidad
Iraunkortasunaren Aldeko Euskal Enpresen Elkarte

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social empresarial se ha convertido en uno de los elementos claves de gestión en las organizaciones empresariales. Sin embargo, el carácter transversal y multidisciplinar de la RSE hace que el despliegue en las organizaciones presente dificultades. Por ese motivo se han desarrollado diferentes herramientas diseñadas para su gestión en las organizaciones, por ejemplo la ISO 26000. Adicionalmente existen otros referenciales que inciden en algunas de las dimensiones de la RSE.

Partimos de la tabla de las principales herramientas¹ existentes sobre RSE en el mundo, elaborada por el i-Talde de RSE (Innobasque), ampliada en algunas dimensiones.

Dimensiones de la RSE	Ámbito geográfico		
	Internacional	Europa	España
Compromiso ético ²	Código ético o de conducta Pacto Mundial		
Modelos y normas generales RSE ³	SA8000 (EEUU) ISO 26000		SGE 21 RS10
Herramientas de comunicación o Reporting a los grupos de interés	Global Reporting Initiative (GRI) AA1000AS		
Otros modelos y normas			
- Excelencia en la gestión (grupos de interés)		EFQM	
- Medio Ambiente (entorno)	ISO 14001	EMAS	EKOSCAN
- Seguridad y Salud Laboral (trabajadores)	OHSAS 18001		
- Específicas Conciliación laboral e igualdad			EFR1000

¹ Herramientas que pueden someterse a: certificación, verificación o aseguramiento por terceras partes

² Otras normas en relación a los compromisos éticos: ECS 2000 (Japón); AS 8003 (Australia)

³Otras normas en relación a otros modelos y normas generales AA1000APS; AA1000SES

2. DEFINICIONES

Verificación. Es la comprobación de que la información, datos y cálculos a los que se refiere, sean exactos y fiables. En el contexto de una memoria de sostenibilidad, el hecho de tener una verificación, no necesariamente significa que sea completa o que trate lo más relevante para los grupos de interés.

Certificación. Establece que se han satisfecho unos determinados criterios. Estos criterios podrían ser de sistemas, procesos o de objetivos de desempeño. Son ejemplos la ISO 14001, el AS8000 o el SGE21. No cabe duda de que dichas certificaciones son importantes para las organizaciones, pero, por sí mismas no demuestran la sostenibilidad de la organización.

Aseguramiento. El aseguramiento de una memoria de sostenibilidad es una declaración pública e independiente basada en la revisión de la integridad y relevancia de los temas tratados y la respuesta de la empresa a los mismos. Un proceso de aseguramiento hace un escrutinio del desempeño de la empresa en sostenibilidad, apoyándose en los criterios y estándares adecuados. Comprueba los datos, procesos y sistemas subyacentes en la elaboración de la memoria y corrobora la integridad de la información tratada en ella también con fuentes externas. Actualmente, la única norma de aseguramiento de memorias de sostenibilidad es la AA1000AS (2008).

3. COMPROMISOS ÉTICOS

3.1 CÓDIGO ÉTICO O DE CONDUCTA

El código ético o código de conducta es una declaración formal, voluntaria, de principios que definen las normas para el comportamiento de las organizaciones en el ejercicio de sus relaciones comerciales y empresariales.

Por su naturaleza y ámbito de aplicación debe estar definido desde el nivel máximo de responsabilidad dentro de la organización.

Objetivos del código:

Los códigos regulan una amplia gama de cuestiones, tales como los derechos humanos y laborales, la lucha contra el soborno y prácticas corruptas, la salud y seguridad relacionadas con el uso de un producto, el medio ambiente y las relaciones con clientes, proveedores, accionistas, poderes públicos y otros grupos de interés. Códigos más completos abordan también cuestiones laborales que se refieren a las normas fundamentales del trabajo identificadas por la OIT que incluyen el trabajo infantil y forzoso, las cuestiones de discriminación, la libertad sindical y negociación colectiva, la salud y la seguridad, los niveles salariales, los tiempos de trabajo, las prácticas disciplinarias o el derecho a la intimidad entre otros.

Por ello, los códigos éticos o de conducta de las organizaciones son sumamente variados y dependen en gran medida de la cultura de la empresa y del país al que pertenece.

Las organizaciones tienen de plena libertad para decidir:

- si formulan, aplican, adoptan o hacen público un código de conducta
- su ámbito de aplicación y contenido
- si velan por el cumplimiento del mismo y quién lo hace.

Elaboración del código:

El principio que debe regir el proceso de elaboración de un código ético es la participación de los grupos de interés que se encuentran regulados dentro del mismo.

Aplicación del código:

Requiere de la organización ofrecer la capacitación necesaria para la aplicación del código de conducta, los valores y los principios de la organización, y sobre cómo actuar ante una potencial situación de riesgo. Esta formación debe estar adaptada a los lugares donde la empresa opera, haciendo especial hincapié en aquellos países/situaciones de riesgo.

Mecanismos de denuncia:

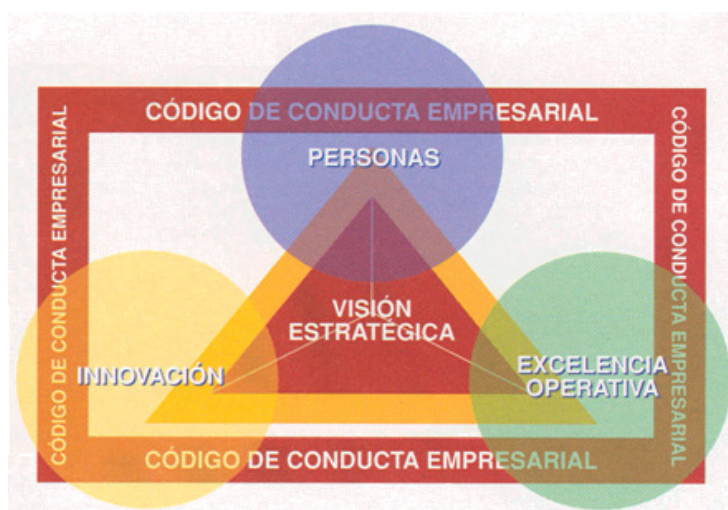
La aplicación del código necesita de un mecanismo de denuncia que habilite canales de comunicación anónimos y seguros (vía telefónica, intranet, web) para que los empleados puedan advertir o denunciar irregularidades. Se considera importante que los mecanismos garanticen la confidencialidad del denunciante y hagan visible la figura de la persona o unidad competente para que recoger la denuncia e iniciar el procedimiento de informar e investigar con diligencia el caso.

Control del código:

Dependiendo de la estructura de la organización, el control del código puede ser un proceso difícil, debido a la diversidad geográfica y cultural, una estructura societaria compleja, dificultades en la aplicación dentro de la cadena de suministro así como otras cuestiones técnicas y sociales. Las organizaciones emplean diferentes formas de controlar y verificar la aplicación efectiva de un código:

- A través de unidades de cumplimiento normativo.
- Mediante auditorías internas.
- Procesos de certificación.

La existencia de sistemas de control lleva implícita la existencia de medidas disciplinarias y mecanismos de sanción.



La opinión de Izaite:

Adecuado a cualquier tipo de organización que quiera explicitar públicamente sus valores éticos y describir los derechos básicos y los estándares mínimos que se compromete a respetar en su relación con sus grupos de interés: recursos humanos, clientes, proveedores, los gobiernos y las comunidades en las que desarrolla su actividad; así como su gestión ambiental y su interacción con los consumidores.

Izaite:

Más información en la web de: **ArcelorMittal, BBK, Caja Laboral, Cespa, Eroski, Euskaltel, Fagor Electrodomésticos, Gamesa, Iberdrola, Ihobe, ITP, kutxa, Metro Bilbao, Vicinay Cadenas.**

3.2 GLOBAL COMPACT – PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez Principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) en materia de responsabilidad social de las empresas, fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, ante el World Economic Forum en Davos, el 31 de enero de 1999.

Su fase operativa comenzó el 26 de julio de 2000, cuando el mismo Secretario General hizo una llamada a los líderes y responsables de las compañías para que se unieran en un gran pacto que llevara a la práctica el compromiso ampliamente compartido de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas, con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil.

El Pacto es un instrumento de libre adscripción por parte de las empresas, organizaciones laborales y civiles, que descansa en el compromiso de implantación de los 10 Principios del Pacto en su estrategia y en sus operaciones. No es ni un instrumento regulador que plantea normas legales de conducta para todas las entidades, ni un instrumento que concede una certificación a aquellas que cumplen con determinados requisitos. La entidad que se adhiere al Pacto asume voluntariamente el compromiso de ir implantando los 10 Principios del Pacto en sus actividades diarias. Así mismo, adquiere el compromiso de ir dando cuenta a la sociedad, con publicidad y transparencia, de los progresos que realiza en ese proceso de implantación, mediante la elaboración de los Informes de Progreso (COP).

El Pacto Mundial opera en España a través la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Los 10 Principios, divididos en 4 áreas, son:

Derechos Humanos:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Derechos Laborales:

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Derechos Medio Ambientales:

7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la Corrupción:

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Obligaciones de los firmantes del Pacto:

- **Inicialmente** enviar una Carta clara de apoyo al Pacto Mundial y sus 10 principios, ratificar sus postulados básicos y apoyar de manera explícita sus intenciones. El propio pacto sugiere algunas fórmulas tales como: Informar a empleados, accionistas, clientes y proveedores; Integrar el Pacto en los planes de comunicación y formación; Incorporar los 10 principios en la Misión de la organización; Reflejar la adhesión en las memorias correspondientes y documentos oficiales; Hacer una labor de comunicación externa al objeto de dar apoyo social al Pacto mismo.
- En **segundo lugar**, es necesario presentar una vez al año un **Informe de Progreso** donde se concretan los avances logrados en las materias sujetas a análisis por el propio Pacto, lo que con posterioridad se incluirá en la dirección de Internet del Pacto Mundial.

El Informe de Progreso tiene muchos aspectos en común con la Guía G3 de GRI, especialmente en temas sociales y ambientales, y por eso hay empresas que utilizan su Memoria de Sostenibilidad para cumplir con su obligación anual de comunicación con el Pacto Mundial.

A finales de 2010 había más de 8.600 participantes en el mundo (fuente: Global Compact), de los cuales más de 1.100 en España (fuente: la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas).



La opinión de Izaite:

Adecuado para cualquier tipo de organización que quiera asumir voluntariamente un compromiso en responsabilidad social, por medio de la implantación de los 10 Principios en sus actividades diarias.

Izaite:

Más información en la web de: **ArcelorMittal, BBK, Caja Laboral, Cespa, Eroski, Euskaltel, Gamesa, Iberdrola, Ihobe, ITP, kutxa, Metro Bilbao, Vicinay Cadenas.**

4. MODELOS Y NORMAS GENERALES RSE

4.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000. NORMA SA8000

SA 8000 se creó en 1997 por el Panel de Expertos de CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency, desde el verano de 2000: SAI, Social Accountability International), es una norma internacional, de carácter voluntario y auditable. Diseñada para poder auditarse en instalaciones de cualquier tamaño, en cualquier ubicación geográfica y sector industrial, y considerada como la norma de referencia para auditar, con mayor facilidad, entornos de trabajo.

SA8000 ha sido creada como una “norma internacional que trata los derechos de los trabajadores”. Pretende ser adecuada para todas las industrias manufactureras y de servicios en un marco internacional. La misión global de SA 8000 consiste en: mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a escala mundial.

La norma facilita los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo. Pretende demostrar a terceros el comportamiento ético de las empresas que lo aplican, 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.

La norma comporta, fundamentalmente, la incorporación de los derechos laborales internacionales, ya que está basada en los principios establecidos por los siguientes organismos internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del niño, Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El tratamiento de las condiciones de trabajo se hace de forma extensa, por lo que constituye un instrumento válido, especialmente en el campo del comercio internacional con países de economías emergentes o con derechos y libertades públicas restringidas, para garantizar la sujeción de las empresas a unos estándares mínimos sobre el respeto de los derechos humanos.

Requerimientos de la Norma:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajos forzados.
3. Salud y seguridad en el trabajo.
4. Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.

5. Discriminación.
6. Medidas disciplinarias.
7. Horario de trabajo.
8. Compensación.
9. Sistema de Gestión, que define los procedimientos para la implementación y revisión efectiva por parte de la dirección del cumplimiento de la norma SA8000. Consta de: Política; Revisión por la Gerencia; Representantes de la compañía; Planificación y aplicación; Control de los proveedores; Identificación de problemas y aplicación de acciones correctoras; Comunicación externa; Acceso para verificación; Registros.

Se trata de la primera norma del lugar de trabajo creada para ser totalmente operacional que cubre todos los derechos claves de trabajo, esto es, que regula la responsabilidad social interna de la organizaciones y certifica el cumplimiento por auditores independientes acreditados:

- Definición clara de la normativa laboral
- Los métodos de auditoria especificados garantizan coherencia entre auditorias
- El enfoque de Sistemas de Gestión considera la responsabilidad social como una preocupación legítima de las empresas
- Fija directrices claras para revelar datos
- Mecanismo para la mejora continua de las condiciones de trabajo
- Marco formal para que las partes interesadas puedan verse implicadas
- Utiliza el enfoque de los ‘sistemas’ para gestionar la responsabilidad social:
 - *fija requisitos de actuación absolutos (normas laborales mínimas que se deben cumplir)*
 - *establece los elementos de gestión (p.e: política de la empresa, procedimientos, registros, seguimiento interno...) necesarios para asegurar que una empresa cumple con los requisitos de actuación*

Características:

Conducida por la Alta Dirección.

- Participación de todos los niveles del personal, ya que se trata de una norma para las condiciones de los trabajadores.
- Participación como profesional.
- Participación como trabajador.
- Pretende prevenir que surjan problemas (no simplemente inspección y detección).
- Centrada en la mejora continua.
- Vocación expansiva: no vale quedarse quieto.
- Normativa laboral basada en los Convenios de la OIT (‘elementos normativos’)

- Transversalidad: la certificación afecta a los aspectos relativos a las condiciones de trabajo, a nivel interno y a toda la cadena de valor. Así, toda la organización está implicada.

La norma SA 8000 exige el cumplimiento de los requisitos más exigentes que se incluyen dentro de:

- Toda la legislación aplicable (nacional e internacional)
- Otros requisitos que la organización suscriba
- La propia Norma SA 8000, que tiene elementos que toda empresa certificada debe tener:
 - Auditorías semestrales.
 - Una auditoría no anunciada cada tres años.
 - Un Manual de Gestión Ética.
 - Conocimiento de la norma por parte de los trabajadores.
 - Registro y posibilidad de verificación de las alegaciones realizadas.

En la actualidad, la sociedad exige a la iniciativa privada que concilie sus intereses económicos con una actuación ética que favorezca el crecimiento sostenible. El modelo SA 8000 permite a los consumidores y a la sociedad en general distinguir qué empresas se comportan de forma socialmente responsable y cuáles no.

A finales de 2010 había más de 2,300 certificaciones, que involucran a más de 1 millón de trabajadores en más de 60 países. Certificaciones SA8000 Entre estas organizaciones destaca Eroski S. Coop.

Debido a la naturaleza de algunas actividades, como agricultura y las actividades mineras, las mismas están excluidas del alcance de SA8000.

La opinión de Izaite:

Especialmente interesante para empresas multinacionales que de forma complementaria a sus actividades en países desarrollados externalizan sus operaciones, contratan, subcontratan o compran a empresas de países donde el respeto a los derechos humanos no está garantizado, de forma que mediante la certificación, la sociedad dispone de garantías elementales sobre seguridad y salud en el trabajo.

Izaite:

Más información en la web de: **Eroski**.

4.2 GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL. ISO 26000

El 1 de noviembre de 2010 la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó la norma internacional ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social con el objetivo de ser un referente mundial en Responsabilidad Social.

El documento es fruto del consenso mundial, en el que han trabajado durante 5 años 450 expertos y 210 observadores de un centenar de países. Es el mayor grupo de trabajo de ISO formado hasta ahora y el 94% de los países votantes respaldaron el último borrador de trabajo.

Cabe destacar que la norma ISO 26000 es una norma de orientación, una guía para ayudar a desarrollar programas que integren las prácticas de RS en el día a día de la organización, y no un documento de especificaciones destinadas a la certificación de terceros.

ISO 26000 proporciona orientación sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionadas con la responsabilidad social.
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social.
- Principios y prácticas relativos a la responsabilidad social.
- Materias básicas y las cuestiones relacionadas con la responsabilidad social.
- La integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable a través de la organización y, a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia.
- La identificación y participación con las partes interesadas.
- Comunicar los compromisos, el rendimiento y otra información relacionada con la responsabilidad social.

El texto recoge un acuerdo global sobre tres cuestiones clave:

- Definiciones y principios de la RS.
- Las principales cuestiones que deberán ser consideradas en la implementación de la RS.
- Orientación sobre cómo integrar la RS en las operaciones de la organización.

La ISO 26000 tiene los siguientes capítulos y anexos:

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 los intereses de las parte 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 Responsabilidad Social
 - Gobierno de la organización.
 - Derechos humanos.
 - Prácticas laborales.
 - Medio Ambiente.
 - Prácticas justas de operación (conforme a legislación vigente).
 - Asuntos de consumidores.
 - Participación activa y desarrollo de la comunidad.
7. Orientación sobre la Integración de la Responsabilidad Social en toda la Organización.

ANEXO A – Ejemplos de iniciativas voluntarias y herramientas para la responsabilidad Social.

ANEXO B– Abreviaturas.

La razón más importante de la decisión de no ser certificables es ser consecuente con el objetivo mismo de la norma: ser una guía de responsabilidad social para toda clase de organizaciones.

En ese sentido, la ISO sostiene que la norma 26000 está pensada para millones de organizaciones y no para miles de empresas. Esta aseveración se alinea con la noción de que la responsabilidad es tarea de todos. Estando en juego la calidad de vida de miles de millones de seres humanos y la sostenibilidad ambiental del planeta los esfuerzos deben ser de todos.

La opinión de Izaite:

Para toda clase de organizaciones, independientemente de su tamaño, actividad o ubicación. Es una herramienta de ayuda a las empresas a pasar de una buena intención, a una buena acción, sistematizando e incluyendo ciclos de mejora.

4.3 SGE21: 2008 SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Norma para la evaluación de la gestión ética y socialmente responsable en las organizaciones. Forética, propietaria de la Norma SEG 21, tiene su origen en Barcelona, en el año 1999, cuando un nutrido 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 al conjunto de la sociedad y el entorno.

De esta manera, un amplio número de profesionales, empresas, académicos y ONG crearon un foro multidisciplinar, Forética, donde todos sus socios colaboran en el fomento de una gestión responsable. Uno de sus primeros frutos fue la elaboración de la Norma de Empresa SGE 21 en octubre del 2000, en la que participaron más de 100 expertos representando a todos los grupos de interés. La edición 2008 de la Norma SGE 21 es la tercera revisión desde su lanzamiento. Este documento soporta el primer **Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable** europeo que permite, de manera voluntaria, alcanzar una **certificación**.

La Gestión Ética y Socialmente Responsable es voluntaria. No obstante, requiere un compromiso que demuestre al menos tres elementos esenciales. En primer lugar, su integración en la estrategia y procesos de la organización. En segundo lugar, el impulso del diálogo y el conocimiento de las expectativas de los grupos de interés. Por último, el fomento de la transparencia y la comunicación.

Objeto. Esta Norma, a modo de documento marco, desarrolla los criterios que permiten establecer, implantar y evaluar en las organizaciones el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable propuesto por Forética.

El Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable debe ser contemplado como una parte del sistema de gestión de la organización y por tanto, compatible e integrable con los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, o innovación, entre otros.

Como **documentos de referencia**, la Norma incluye entre otros:

- Comunicaciones de la Comisión Europea: relativa a la RSE, una contribución empresarial al desarrollo sostenible (2002) y Poner en práctica la asociación para el crecimiento del empleo, hacer de Europa un polo de excelencia de la RSE (2006). Libro Verde de la CE: Fomentar un marco europeo de la RSE (2001).

- Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Directrices de la OIT aplicables.
- Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.
- UNE 165010. Guía: “Ética. Sistema de Gestión de la RSE”.
- G3 de Global Reporting Initiative.
- Normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 19011.
- OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Norma SA8000 (Social Accountability Standard 8000).

Descripción de la Norma.

La norma está compuesta por 6 capítulos. Los cinco primeros explican los antecedentes y los aspectos generales del documento, siendo el capítulo 6 el que desarrolla los requisitos de la Norma, y por lo tanto en el que se basará tanto la implantación como la auditoría de la organización a evaluar. Dicho capítulo se desglosa a su vez en **9 áreas de gestión** que establecen los requisitos que se consideran adecuados para demostrar las evidencias de su implantación. Estas áreas de gestión son:

- Alta Dirección.
- Clientes.
- Proveedores.
- Personas que integran la organización.
- Entorno social.
- Entorno ambiental.
- Inversores.
- Competencia.
- Administraciones públicas.

Hay alrededor de 60 organizaciones certificadas en España, entre ellas Metro Bilbao, BBK y Kutxa.

La opinión de Izaite:

Especialmente interesante para empresas medianas y grandes que valoren aspectos de reputación corporativa.

Izaite:

Más información en la web de: **BBK, Kutxa, Metro Bilbao.**

4.4 ESPECIFICACIÓN RS10 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El documento RS-10 es una especificación técnica elaborada por AENOR en 2009 respetando y contemplando todo el conocimiento desarrollado en la norma internacional ISO 26000 “Guía de responsabilidad social”.

Establece una serie de requisitos a cumplir por un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social. Está basada en la metodología de mejora continua PDCA y tiene como propósito lograr la satisfacción de los grupos de interés y el cumplimiento de la política y objetivos de responsabilidad social.

Los requisitos componen una herramienta para la mejora continua de la de gestión de la responsabilidad social, compatible con otras herramientas de gestión ya conocidas y utilizadas por las organizaciones a nivel internacional, como son las normas: UNE-EN ISO 9001 para la gestión de sistema de calidad, UNE-EN ISO 14001 sistemas de gestión ambiental y la especificación OHSAS 18001 de seguridad y salud laboral.

Es un sistema de gestión de carácter certificable. Exige el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios así como una serie de requisitos específicos para el sistema de gestión.

Entre otros requisitos la organización debe:

- Determinar los impactos en materia de responsabilidad social asociados a las actividades y decisiones de la organización.
- Identificar los grupos de interés significativos asociados a dichos impactos.
- Determinar los requisitos y objetivos específicos para cada uno de los grupos de interés significativos relativos a la responsabilidad social.
- Establecer criterios y métodos para la operación, control, análisis y mejora continua.
- Un conjunto de requisitos comunes a los principales sistemas de gestión basados en las normas ISO y reconocidos a nivel internacional como:
 - o Manual de responsabilidad social y otros documentos.
 - o Política, objetivos, programas y metas de responsabilidad social y realización de revisiones por la alta dirección.
 - o Competencia, formación y sensibilización del personal de la organización.
 - o Requisitos de medición, análisis y mejora como: evaluaciones de cumplimiento legal, satisfacción de los grupos de interés, auditorías internas y acciones de mejora.

En resumen, se puede destacar que

- a) Es fácilmente integrable y compatible con otros sistemas de gestión basados en normas ISO y reconocidos a nivel mundial (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001).
- b) Implica un avance y mejora en la gestión de la Responsabilidad Social basado en el ciclo de mejora continua.
- c) Se contemplan a todos los grupos de interés.
- d) Respeta y recoge todo el conocimiento desarrollado en la norma internacional ISO 26000 “Guía de responsabilidad social”.
- e) Se puede aplicar a cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño.

La opinión de Izaite:

Para toda clase de organizaciones, independientemente de su tamaño, actividad o ubicación. Es una herramienta de ayuda a las empresas a pasar de una buena intención, a una buena acción, sistematizando e incluyendo ciclos de mejora.

Izaite:

Más información en la web de: **Euskaltel**

5. HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN O REPORTING A LOS GRUPOS DE INTERÉS

5.1 GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

GRI es un acuerdo internacional de las Naciones Unidas, fundado en 1997, cuya función es promover la elaboración y difusión de una guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, para su uso voluntario por parte de organizaciones, con el fin de informar a sus grupos de interés sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.

Las Memorias de sostenibilidad o Informes de sostenibilidad, de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), o de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), son el medio a través del cual las empresas informan interna y externamente sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios, apoyada en hechos y datos referidos a un período de tiempo concreto.

La metodología establecida por el GRI a través de su “Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad”, actualmente denominada G3, consta de un conjunto de principios e indicadores de desempeño en materia social, ambiental y económica, que tienen como finalidad definir el contenido de la memoria y garantizar la calidad de la información divulgada:

- Ayuda a las organizaciones a presentar una visión equilibrada y razonable de su actuación económica, ambiental y social.
- Promueve la posibilidad de comparación de memorias de sostenibilidad.
- Apoya la evaluación comparativa y la valoración de la sostenibilidad en lo referente a códigos, normas de actuación e iniciativas voluntarias.
- Facilita la interacción con las partes interesadas.

Existen suplementos sectoriales de la Guía G3 para: Servicios financieros, Empresas eléctricas, Empresas de Telecomunicaciones, Procesadores de alimentos, Minería y metales y ONG.

Cuando la Guía G3 fue aprobada para su publicación en 2006, los órganos de gobierno del GRI señalaron el hecho de que estaban surgiendo novedades en materia de derechos humanos, de género y otros temas. Por ello, se recomendó que la Secretaría del GRI debiera incorporar estas inquietudes a las Directrices G3. El resultado de este esfuerzo

fue presentado en 2010 para comentarios del público, y esta versión revisada del G3 se lanzará durante 2011 con la denominación **G3.1**. Esta revisión es un compendio del G3.

La nueva generación, cuyo borrador está previsto que aparezca en 2013, se denominará **G4**, tiene como objetivo aumentar la armonización con la agenda internacional de sostenibilidad y su vinculación con sistemas tales como los Principios del Pacto Mundial o las Directrices de la OCDE.

Existen tres niveles de aplicación de la Guía que permiten satisfacer las necesidades de las organizaciones informantes, ya sean principiantes, expertas o se encuentren en una fase intermedia. (A, B, C). El nivel A es el más exigente.

Para decir que una Memoria está basada en GRI habrá que autocalificar el informe en un determinado nivel de aplicación. La verificación externa es opcional, aunque es imprescindible para la calificación +.

GRI otorgará un icono/sello a aquellas organizaciones que envíen su informe autocalificado en un determinado nivel, para que la organización lo confirme. Esto habrá de hacerse antes de la publicación del informe. Su chequeo no equivale a un +.

	Nivel de aplicación	C	C+	B	B+	A	A+
Información estándar	Perfil	Informar de: Parte de los criterios	Informe verificado externamente	Informar de más criterios que nivel C	Informe verificado externamente	Ídem que nivel B	Informe verificado externamente
	Enfoque de gestión	No se requiere		Enfoque de gestión para cada categoría de indicadores		Enfoque de gestión para cada categoría de indicadores	
	Indicadores de desempeño e indicadores de Suplementos Sectoriales	Informar al menos de 10 indicadores de rendimiento, incluyendo al menos uno de cada: social, económico y ambiental		Informar como mínimo de 20 indicadores de rendimiento, al menos uno de cada: económico, ambiental, derechos humanos, laborales, sociedad y responsabilidad de producto		Informar de cada indicador central / principal de G3 y de los suplementos, con especial cuidado con el principio de materialidad, tanto: a) informando sobre el indicador o b) explicando la razón de la omisión	

La relación de empresas en el listado de la página Web de GRI con Memoria del ejercicio 2009 era de 1.866 organizaciones en el mundo y de ellas 167 en España.

La opinión de Izaite:

Generalmente destinado a medianas y grandes empresas, que quieren comunicar a sus grupos de interés el desempeño organizacional con respecto a leyes, normas, códigos, indicadores de desempeño e iniciativas voluntarias; demostrar el compromiso de la organización para el desarrollo sostenible; y comparar el rendimiento de la organización a lo largo del tiempo. La Guía de GRI es también un instrumento práctico y no prescriptivo que permite a las organizaciones evaluar dónde se encuentran en su camino hacia la Responsabilidad Social, ayudándoles a identificar sus fortalezas, a integrar las iniciativas existentes y planificadas e identificar carencias

Izaite:

Más información web de: **ArcelorMittal, BBK, Caja Laboral, Cespa, Eitb Eroski, Euskaltel, Fagor Electrodomésticos, Gamesa, Iberdrola, ITP, Kutxa, Metro Bilbao.**

5.2 LA SERIE DE NORMAS AA1000

La palabra Accountability se traduce como rendición de cuentas o responsabilidad, aunque ninguna de ellas capta por completo el espíritu del término original en inglés, que además se refiere a la transparencia necesaria de una organización para desarrollar el compromiso con los grupos de interés. Es decir, el **accountability** de una organización se consigue con la transparencia que aporta la rendición de cuentas y el reconocimiento de su responsabilidad sobre todos los aspectos fundamentales para su desempeño en sostenibilidad (económico, social y medioambiental).

La Serie AA1000 consta de tres normas:

- AA1000APS (2008) Principios de Accountability.
- AA1000AS (2008) Norma de Aseguramiento.
- AA1000SES (2005) Norma de compromiso con los grupos de interés.

5.2.1 Norma de Principios de Accountability AA1000APS (2008)

La Norma de Principios de Accountability AA1000APS aporta los fundamentos para comprender y alcanzar el aseguramiento de sostenibilidad de acuerdo con la AA1000AS (2008) y el compromiso responsable con los grupos de interés de acuerdo con la AA1000SES (2005).

Esta norma fue concebida durante el proceso de revisión de la Norma de Aseguramiento AA1000, ya que se acordó que los Principios de Accountability AA1000 fueran recogidos en una norma independiente, para permitir una aplicación más amplia y facilitar su uso durante los trabajos de aseguramiento de sostenibilidad.

Su propósito es proporcionar a las organizaciones un conjunto de principios reconocidos internacionalmente y de libre acceso, para enmarcar y estructurar la forma en la que entienden, gobiernan, administran, implementan, evalúan y comunican su RS. Los Principios se dirigen a organizaciones que desarrollan un enfoque responsable y estratégico de la sostenibilidad.

Hay **tres Principios** de Accountability AA1000:

- El **Principio Básico de Inclusividad**: la participación de los grupos de interés en el desarrollo y logro de una respuesta responsable y estratégica hacia la sostenibilidad.

Es el compromiso de ser responsable con aquellos sobre los cuales la organización genera un impacto y con los que generan un impacto en la organización. Implica colaboración a todos los niveles, incluso del gobierno corporativo, para alcanzar mejores resultados.

- El **Principio de Relevancia**: los temas que son más relevantes y significativos para la organización y sus grupos de interés.
- El **Principio de Capacidad de Respuesta**: las decisiones, acciones y desempeño relacionado con aquellos asuntos relevantes.

5.2.2 Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000AS (2008)

Aseguramiento: este término describe los métodos y procesos utilizados por un proveedor de aseguramiento (una organización que proporciona servicios de aseguramiento) para evaluar la información divulgada de una organización sobre su desempeño, además de los sistemas, datos y procesos subyacentes, apoyados en criterios y estándares adecuados con el fin de incrementar la credibilidad de dicha información. El aseguramiento incluye la comunicación de los resultados del proceso de aseguramiento en un informe de aseguramiento. (Norma AA1000AS, Punto 5. Definiciones).

El aseguramiento de sostenibilidad, de acuerdo con la segunda edición de la Norma de Aseguramiento AA1000AS (2008), evalúa y aporta conclusiones sobre:

- La naturaleza y el cumplimiento de los Principios expuestos en la Norma de Principios de Accountability AA1000APS, y cuando se aplicable.
- La calidad de la información divulgada sobre el desempeño de la sostenibilidad.

La norma está pensada para ser utilizada por proveedores y profesionales de aseguramiento de sostenibilidad, pero puede ser de utilidad para aquellos que elaboran informes y buscan aseguramiento de acuerdo con esta norma, así como para los usuarios de los informes de aseguramiento de sostenibilidad.

5.2.3 Norma de compromiso con los grupos de interés AA1000SES (2005)

La Norma tiene por objetivo evaluar los compromisos que tienen las empresas con sus grupos de interés a través de una serie de determinados principios y esquemas que pueden ser aplicados a nivel macro y micro empresarial y que siempre tienen por objeto la mejora continua de las relaciones con los grupos de interés.

Es una aplicación general, el marco para el diseño, ejecución, evaluación y comunicación de la participación de los grupos de interés. Se describe cómo establecer el compromiso de participación de los grupos de interés, el propósito para el compromiso y el proceso de ejecución del mismo.

La norma AA1000SES, única de alcance internacional que hace referencia al compromiso con los grupos de interés, puede ser utilizada como un estándar independiente, o como un mecanismo para alcanzar los requisitos de los interesados de otras normas, incluyendo GRI G3 e ISO 2600, ya que mientras la GRI solo dice que es necesario consultar a los grupos de interés para desarrollar indicadores relevantes, el estándar AA1000SES dice cómo.

La opinión de Izaite:

Para todo tipo de organizaciones que quieran asegurar la credibilidad y la calidad de sus reportes públicos sobre su desempeño social, ambiental y económico en base a unos principios recogidos en la norma de la misma familia AA1000APS.

Izaite:

Más información en la web de: **ArcelorMittal, Iberdrola**

6. OTROS MODELOS Y NORMAS

6.1 MODELO EFQM DE EXCELENCIA 2010

La EFQM (European Foundation for Quality Management) considera 8 **Conceptos Fundamentales de la Excelencia**. Uno de esos Conceptos Fundamentales es ***“Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible”***. La cultura de las Organizaciones Excelentes se fundamenta en un conjunto de normas éticas y valores, y unas normas exigentes de comportamiento; lo que les permite avanzar hacia una mayor sostenibilidad económica, social y ambiental.

Las Organizaciones Excelentes en la práctica:

- Aseguran el futuro de la organización al definir y comunicar su objeto fundamental, que constituye el fundamento de la visión, valores, principios éticos y cultura.
- Comprenden las competencias clave de la organización y cómo pueden beneficiar a la sociedad en general.
- Consideran la sostenibilidad económica, social y ambiental como referencia al equilibrar los imperativos, a veces en conflicto, que afrontan.
- Demuestran que han considerado el impacto de sus operaciones, servicios y ciclo de vida de sus productos sobre la salud pública, la seguridad y el medio ambiente.
- Se aseguran de procurar un entorno seguro y saludable para las personas.
- Se aseguran de que las personas de la organización actúan con integridad y según un comportamiento ético riguroso.
- Animar a sus empleados y otros grupos de interés a participar en actividades que den beneficio de la sociedad.
- Son transparentes, responden de su gestión ante los grupos de interés y la sociedad en su conjunto, y respaldan activamente el deseo de superar los niveles de la normativa vigente.
- Asignan recursos según las necesidades a largo plazo y no sólo la rentabilidad a corto y, cuando la competitividad es relevante, para que la organización sea y se mantenga competitiva.

El Modelo EFQM de Excelencia es un marco de trabajo no prescriptivo que ayuda a hacer realidad en la práctica los Conceptos Fundamentales.

El Concepto Fundamental ***“Asumir la responsabilidad de un futuro sostenible”*** es uno de los conceptos que más se ponen de manifiesto de forma explícita a lo largo del Modelo EFQM:

- Criterio 1, donde los líderes estimulan el desarrollo de políticas que la sociedad espera referentes a los principios éticos, igualdad de oportunidades, medio ambiente,...Además, los líderes interactúan con los diferentes grupos de interés de la organización.
- Criterio 2, donde se recoge la información estratégica referente a la sociedad y se equilibra con las aportaciones de los demás grupos de interés.
- Criterio 3, donde se considera la igualdad en las condiciones de empleo y el bienestar de las personas de la organización.
- Criterio 4, donde se estima la gestión económica de la organización y el uso y eliminación de los recursos que tienen impacto en la sociedad.
- Criterio 5, donde se considera la aplicación eficaz de estándares sobre medio ambiente, salud y seguridad en la gestión de procesos.
- Criterio 8, donde, como se ha dicho, se buscan las medidas de la satisfacción de la sociedad con la organización, así como los indicadores de rendimiento internos de la misma con respecto a la sociedad.

La opinión de Izaite:

Para toda clase de organizaciones, independientemente de su tamaño, actividad o ubicación. Es una herramienta para la autoevaluación de la gestión global de una organización, que permite identificar puntos fuertes y áreas de mejora, da directrices para materializar en la práctica los conceptos fundamentales de la Excelencia y proporciona una visión global de cómo se están satisfaciendo de manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés.

Izaite:

Más información en la web: **BBK, Caja Laboral, Eitb, Eroski, Euskalit, Euskaltel, Fagor Electrodomésticos, Gamesa, Iberdrola, Ihobe, ITP, Kutxa, Metro Bilbao, Ofita, Vicinay Cadenas.**

6.2 EL REGLAMENTO EMAS

El EMAS es un esquema voluntario de gestión que proporciona un marco para ayudar a las organizaciones a mejorar su comportamiento en relación al medio ambiente, optimizando sus procesos de producción, reduciendo su impacto ambiental negativo y mejorando el uso de los recursos.

El EMAS está promulgado mediante Reglamento por la Unión Europea. Tiene, por lo tanto, carácter de norma legal aunque su aplicación es voluntaria. El primer Reglamento EMAS se publicó en el año 1993, desde entonces se ha revisado en dos ocasiones. El Reglamento actualmente en vigor es el EMAS III.

EMAS I	1993	Reglamento CEE N° 1836/1993	Derogado
EMAS II	2001	Reglamento (CE) n° 761/2001	Derogado
EMAS III	2009	Reglamento (CE) N° 1221/2009	En vigor

El EMAS III permite la participación con carácter voluntario de cualquier organización, tanto pública como privada, pequeña o grande, de dentro o de fuera de la Unión Europea.

El objetivo del Reglamento EMAS es promover la mejora continua del comportamiento ambiental de las organizaciones mediante:

- el establecimiento y la aplicación de sistemas de gestión ambiental,
- la evaluación sistemática, objetiva y periódica de su funcionamiento,
- la difusión de información sobre el comportamiento ambiental y el diálogo abierto con el público y otras partes interesadas,
- y la implicación activa del personal en la organización.

La opinión de Izaite:

El Reglamento EMAS es adecuado para todo tipo de empresas con grandes exigencias ambientales en el mercado, o para aquellas en que el medio ambiente sea determinante en su imagen pública general. El Registro EMAS es concedido por la administración ambiental competente tras la verificación del cumplimiento de los requisitos legales de carácter ambiental, motivo por el cual cada vez es más habitual que se consideren exenciones específicas para las empresas EMAS en los nuevos desarrollos legislativos.

Izaite:

Más información en la web: **ArcelorMittal, BBK, Cespa, Euskaltel, Iberdrola, ITP, Metro Bilbao.**

6.3 LA NORMA UNE-EN-ISO 14001

Existen diversos referentes normativos para la implantación de los Sistemas de Gestión Ambiental (SGA). De entre ellos, el más extendido es la ISO 14001 debido a que se trata de una norma de ámbito internacional. En la actualidad está en vigor la versión publicada en el año 2004.

Se trata de un sistema soportado en una base documental. Se puede implantar en todo tipo de organizaciones independientemente de su actividad y tamaño. Los requisitos de esta norma pueden ser auditados objetivamente, lo que permite que en el caso de que la organización lo estime necesario, el SGA pueda ser certificado por una entidad debidamente acreditada. Su implantación y su certificación son voluntarias.

La ISO 14001 propone un SGA basado en la mejora continua siguiendo la metodología PDCA: planificar, ejecutar, comprobar, ajustar. Los requisitos de la norma se adecuan perfectamente a esta estructura:

Planificar	Ejecutar	Comprobar	Ajustar
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspectos ambientales. ▪ Requisitos legales y otros requisitos. ▪ Objetivos, metas y programas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad. ▪ Competencia, formación y toma de conciencia. ▪ Comunicación. ▪ Documentación. ▪ Control de documentos. ▪ Control operacional. ▪ Preparación y respuesta ante emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Seguimiento y medición. ▪ Evaluación del cumplimiento legal. ▪ No conformidad, acción correctiva y acción preventiva. ▪ Auditoria interna. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión por la dirección.

La opinión de Izaite:

La norma ISO 14001 es interesante para todo tipo de organizaciones con exigencias intermedias en el mercado (medio ambiente importante como imagen pública a nivel industrial, exigencia de los clientes industriales pero no a nivel del público en general).

Izaite:

Más información en la web de: **A&B Laboratorios de Biotecnología, ArcelorMittal, BBK Financiera, BBK Obra Social, Caja Laboral, Cespa, Eitb, Eroski (varios hipermercados y plataforma logística), Euskaltel, Fagor Electrodomésticos, Fagor Brandt, Fagor Mastercook, Ihobe, ITP, Kutxa, Metro Bilbao, Ofita, Vicinay Cadenas.**

6.4 EKOSCAN

La Norma Ekoscan 2004 se desarrolla con el objetivo de que las organizaciones certificadas adopten e interioricen un método de trabajo que permita gestionar la mejora del comportamiento medioambiental de un modo simplificado, enfocado fundamentalmente a la rápida obtención de resultados de reducción en la generación de residuos, vertidos, emisiones y en la optimización en el uso de recursos, como por ejemplo las materias primas, el agua y la energía.

Los aspectos clave de la Norma Ekoscan 2004 son los siguientes:

- el compromiso de la dirección en el proceso de mejora del comportamiento ambiental, que asume la participación e involucración de los trabajadores como uno de los elementos esenciales para la obtención de resultados de mejora,
- la obtención de resultados de mejora del comportamiento ambiental, que quedan avalados mediante la certificación por tercera parte,
- el estudio de la situación ambiental de la organización, incluyendo la perspectiva económica y legislativa y la utilización de indicadores ambientales como método para comprobar la evolución de la misma,
- la priorización de los aspectos de mejora, como elemento de definición de las áreas sobre las que actuar.

Los requisitos de la Norma Ekoscan 2004 son los siguientes:

- 6.1. Compromiso de la Dirección (Compromiso Medioambiental, Gestor Ekoscan y Grupo de Mejora).
- 6.2. Evaluación de la situación medioambiental de la organización.
 - 6.2.1. Definición del alcance. Identificación de Actividades y/o productos y/o servicios.
 - 6.2.2. Identificación de los Aspectos Medioambientales, de los Requisitos Legales e Indicadores de Comportamiento Medioambiental.
 - 6.2.3. Cuantificación de aspectos medioambientales.
- 6.3. Priorización de aspectos ambientales y selección de objetivos de mejora.
- 6.4. Definición del Plan de Mejora Medioambiental.
- 6.5. Seguimiento del Plan de Mejora Medioambiental y Comunicación de los Resultados
 - 6.5.1. Seguimiento del Plan de Mejora Medioambiental.
 - 6.5.2. Comunicación de los Resultados de Mejora Medioambiental.
- 6.6. Revisión de la gestión del Plan de la Mejora Medioambiental por la Dirección.

La opinión de Izaite:

El sistema EKOSCAN es para empresas con un bajo nivel de exigencia ambiental en el mercado (el medio ambiente no es un factor importante en su mercado, aunque es generalizable el interés de demostrar el respeto al medio ambiente).

6.5 EFR 1000

El modelo de gestión EFR RSeFr (Entidades Familiarmente Responsables) establece una serie de requisitos a los que una empresa debe dar respuesta para ser considerada socialmente responsable, es decir, para demostrar su capacidad para conciliar vida familiar, laboral y eficiencia empresarial:

- dando respuesta a las demandas de conciliación existentes en su organización,
- apoyando la igualdad de oportunidades,
- incluyendo en su plantilla a los más desfavorecidos.

El modelo EFR RSeFr ha concebido un Modelo propio para diseñar e implantar estrategias, por la Fundación Másfamilia, en organizaciones empresariales. La Fundación es la propietaria del esquema privado de certificación EFR. Esta Fundación se define como: entidad privada, sin ánimo de lucro, aconfesional e independiente, que se constituye en 2003, para la protección, defensa y promoción de la familia, y en especial de aquellas con dependencias (menores, mayores, discapacitados, etc.) en su seno.

Los elementos del modelo EFR son: Diagnóstico y compromiso; La identificación y cumplimiento de la legislación aplicable; Políticas y medidas; Objetivos de mejora; Soportes; Organizativos; Procesos; Indicadores EFR; Registros; Planes y programas, comunicación y formación internas; Seguimiento y medición; Auditoría interna; Autoevaluación.



El Modelo EFR para empresas familiarmente responsables se encuentra recogido y desarrollado en una serie de documentos normativos que componen la familia EFR 1000. Entre ellos se encuentra la Efr 1000-7. Guía de Apoyo para la interpretación, desarrollo e implementación de los requisitos cualitativos y asociados al liderazgo y estilo de dirección en el ámbito del Modelo efr.

Hay alrededor de 190 empresas certificadas, entre las que se encuentra Iberdrola.

Izaite:

Más información en la web de: **Iberdrola**

6.6 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. OHSAS 18001

OHSAS 18001 es un estándar voluntario, que especifica los requisitos para un sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que permita a una organización desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los riesgos para la SST.

Al igual que las ISO 9001 y 14001, se trata de un sistema soportado en una base documental y válido para todo tipo de organizaciones, independientemente de su actividad y tamaño. Los requisitos de éste estándar pueden ser auditados objetivamente y el sistema certificado por una entidad debidamente acreditada.

La OHSAS 18001 propone un SST basado en la mejora continua siguiendo la metodología PDCA: planificar, ejecutar, comprobar, ajustar.

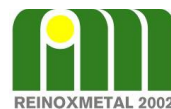
Planificar	Ejecutar	Comprobar	Ajustar
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. ▪ Requisitos legales y otros requisitos. ▪ Objetivos y programas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad. ▪ Competencia, formación y toma de conciencia. ▪ Comunicación, participación y consulta. ▪ Documentación. ▪ Control de documentos. ▪ Control operacional. ▪ Preparación y respuesta ante emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medición y seguimiento del desempeño. ▪ Evaluación del cumplimiento legal. ▪ Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva. ▪ Control de los registros. ▪ Auditoría interna. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión por la dirección.

La opinión de Izaite:

La Auditoría Reglamentaria de Prevención de Riesgos Laborales (ARPL) es una obligación legal para aquellas empresas que desarrollen actividades preventivas con medios propios y aquellas que lo deseen voluntariamente. El estándar OHSAS 18001 va más allá de esta obligación legal y es interesante para todo tipo de organizaciones que quieran conseguir una mejor administración de riesgos de salud y seguridad, evitando las causas que originan los accidentes y las enfermedades en el trabajo, además de la percepción de un entorno más seguro para los trabajadores y una mejora de imagen de empresa, por lo que supone de fiabilidad y continuidad del SST implantado.

Izaite:

Más información en la web de: **BBK, Caja Laboral, ITP**



IZAITE

Apartado de Correos n° 6

48170 Zamudio (Bizkaia)

izaite@izaite.net

<http://www.izaite.net>