

La asunción de la Responsabilidad Social por parte de las empresas presupone no sólo la voluntad de su implantación y mejora continua, sino también la de informar de la misma con la adecuada transparencia.

La herramienta que se ha estandarizado para comunicar a terceros el compromiso y actuaciones en el ámbito económico-corporativo, laboral, social y medioambiental es el denominado informe o memoria de sostenibilidad o de RSE.

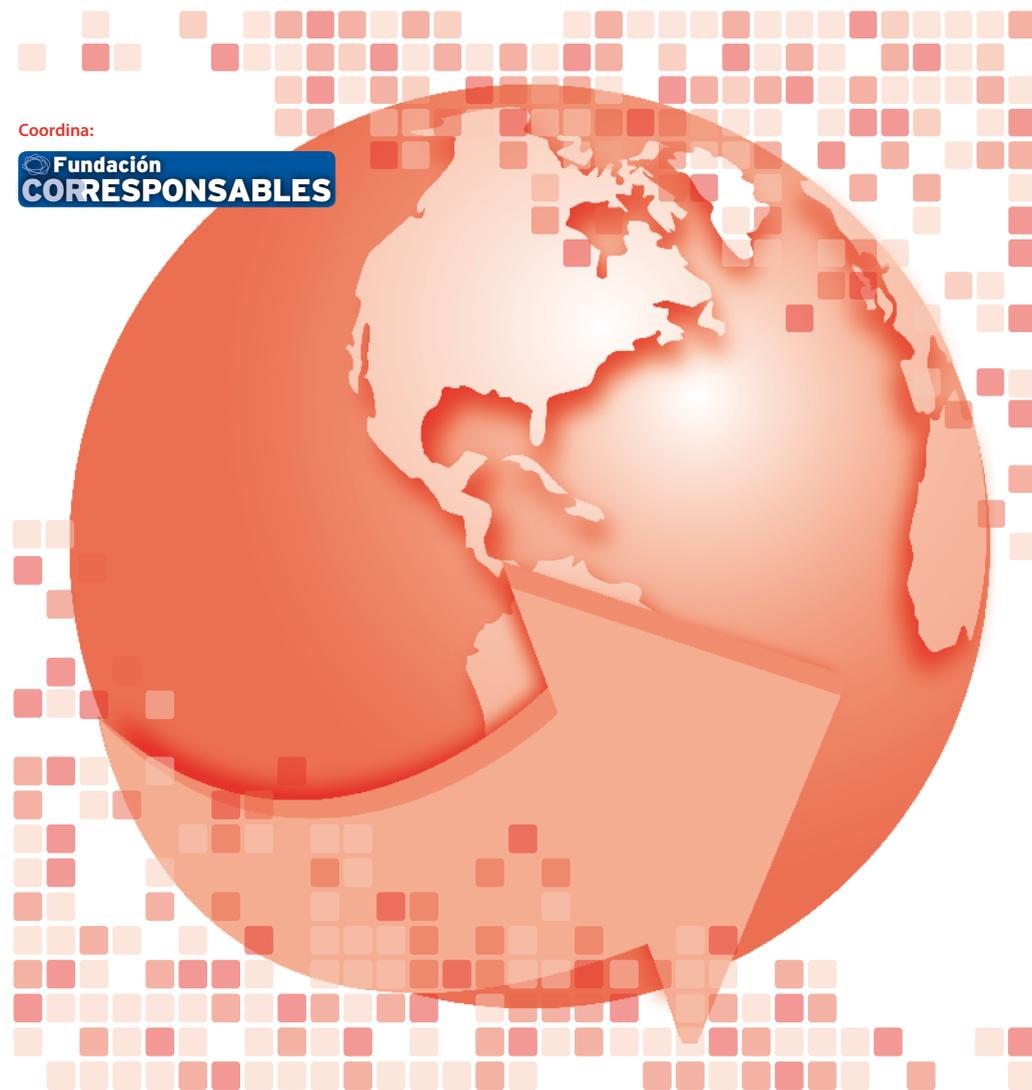
Como continuación de la publicación 'Un buen USO. Guía de buenas prácticas de RSE' también coordinada por la Fundación Corresponsables, se profundiza en este manual en los Informes de Sostenibilidad y/o Memorias de RSE, que pueden ser herramientas muy útiles para los sindicalistas y trabajadores tanto de información como de relación y mejora de diálogo con las empresas.



Informes de sostenibilidad, una perspectiva sindical

Coordina:

 **Fundación CORRESPONSABLES**



Con el apoyo de:



Coordinación:

 **Fundación CORRESPONSABLES**



La USO es un sindicato basado en la autonomía sindical, independiente, por lo tanto, de los partidos políticos, los gobiernos y las organizaciones empresariales. La autonomía es una de las señas de identidad histórica de la USO y un principio insustituible para afrontar los desafíos de hoy.

USO es un sindicato pluralista abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, con absoluto respeto a sus concepciones y prácticas religiosas, filosóficas, ideológicas, políticas o culturales. La USO tiene en funcionamiento más de 400 sedes sindicales, desde el nivel Confederal al nivel de empresa, y cuenta con más de 10.000 representantes sindicales elegidos por los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, y negocia más de 500 convenios colectivos.

La USO, como sindicato de profunda vocación internacionalista, es miembro de las grandes organizaciones internacionales sindicales: de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Fundación CORRESPONSABLES

La Fundación Corresponsables es una organización sin ánimo de lucro creada por la editorial MediaResponsable SL. que tiene como principal objetivo extender la cultura de la Responsabilidad Social, tanto a todo tipo de organizaciones públicas y privadas, como al conjunto de la sociedad, haciendo especial hincapié en aquellos colectivos que están haciendo las cosas bien pero cuentan con pocos recursos económicos para comunicar sus actuaciones responsables, como son los sindicatos.

La Fundación parte de la convicción de que es tan importante hacer las cosas bien como hacerlas saber, especialmente en un mundo tan mediático como el que vivimos, porque sólo de este modo, se podrá extender la cultura de la corresponsabilidad y la sostenibilidad a todo tipo de organizaciones, colectivos y ciudadanos e integrarla como pilar básico de la sociedad del siglo XXI.

Edición: Septiembre 2011

USO (Unión Sindical Obrera)

C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º

28001 Madrid

Teléfono.: 91 577 41 13

Fax.: 91 577 29 59

www.uso.es

Coordinación:

FUNDACIÓN CORRESPONSABLES

Camí Ral, 114, oficina 6.

08330 Premià de Mar (Barcelona)

Teléfono: 93 751 40 75

info@fundacioncorresponsables.org

www.fundacioncorresponsables.org

Impresión: xxxxxxxxxx

Depósito Legal: xxxxxxxxxx

**Todo el contenido del presente documento queda expresamente
cedido al dominio público.**

**Esta publicación ha sido realizada e impresa teniendo en cuenta en
todo momento criterios ambientales responsables.**

ÍNDICE

// Presentación de USO _____	2
// Presentación de la Fundación Corresponsables _____	3
// La Responsabilidad Social	
El paradigma de gestión del siglo XXI _____	4
// Los informes de sostenibilidad: marco europeo _____	8
// El reporting no financiero en España _____	9
// Principales estándares _____	12
// GRI: análisis desde el punto de vista laboral _____	14
// La visión de la afiliación de USO _____	19
// Glosario _____	22

INTRODUCCIÓN

Hace ya un año, publicamos desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de USO junto con la Fundación Corresponsables, *Un buen uso. Guía de buenas prácticas en RSE*¹. Con ella pretendíamos aclarar conceptos sobre la Responsabilidad Social Empresarial, sentar las bases de un incipiente conocimiento para quienes sólo les sonaba “eso” de la RSE e iniciar un debate sobre cómo encajar sindicalmente nuevo paradigma, basado en la voluntariedad y la unilateralidad de la empresa. En esta publicación también se llevó a cabo el primer estudio sobre RSE entre la afiliación de USO, un termómetro que destila necesidad de seguir formando e informando sobre esta materia, que, parafraseando a Ramón Jáuregui, está demostrado que no es una moda pasajera, ha venido para quedarse. Siguiendo las pautas y los objetivos de esta primera publicación y de las III Jornadas de RSE, celebradas en cuatro sesiones en Gijón, Barcelona, Sevilla y Madrid, os presentamos *Informes de sostenibilidad. Una perspectiva sindical*.

Esta guía es producto de las conclusiones, cuestiones y percepción de necesidades a las que llegamos tras las III Jornadas de RSE, a las que asistieron más de cien delegados y delegadas de USO y en las que quedó claro el desconocimiento generalizado sobre una de las herramientas clave dentro de la RSE, los informes de sostenibilidad.

Tal y como se desprende del 2º Estudio entre la afiliación de USO, realizado para esta publicación, “un 34,1% considera que su conocimiento de las memorias es regular, un 31,8% que es malo y un 25% que es nulo (ver gráfico 1). Asimismo, cuando se les pregunta si su empresa realiza un informe de sostenibilidad, un 41,0% responde que no lo sabe (un 35,9% dice que no y un 23,07% señala que sí)”. Otro dato fundamental que también se refleja en el estudio, es que, “en los casos en que sí conocen el informe, sólo en el 25% de los casos es porque la organización lo haya dado a conocer expresamente a los trabajadores”.

Por lo tanto, los dos principales objetivos que queremos cubrir con esta publicación son: en primer lugar, formar e informar a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los informes de sostenibilidad y, en segundo, trabajar para conseguir participar en la realización de los mismos y por una mayor transparencia empresarial, porque un fundamental e importantísimo grupo de interés somos los propios trabajadores y trabajadoras.



Sara García de las Heras
Secretaria Confederacional de Salud Laboral y Medio Ambiente

¹ Esta publicación sigue estando a vuestra disposición en:
<http://www.uso.es/media/UNBUENUSOGUIABUENASPRACTICASENRSE.pdf>

LA RSE, CLAVE PARA EL EMPLEO DE CALIDAD

Cuando en algunos casos se llevan realizando desde hace diez años, los Informes de Sostenibilidad, también denominados Memorias de Responsabilidad Social, siguen siendo aún unos auténticos desconocidos para el ciudadano y los trabajadores. Según la encuesta que hemos realizado a los afiliados a USO con motivo de esta publicación, un 91% tiene un conocimiento regular, bajo o nulo de estos documentos.

Sin embargo, tal y como se refleja en numerosos estudios y documentos, como el recientemente publicado por el Consejo Estatal de Responsabilidad Social (CERSE), “la credibilidad de los compromisos de RSE que adopten voluntariamente las empresas/organizaciones está en función de la transparencia de su gestión y, aunque pueden existir otros instrumentos para plasmar este propósito, el Informe de RSE se ha constituido en la vía más utilizada para su comunicación hacia terceros”.

Es evidente que existe una laguna importante entre la empresa y sus trabajadores a la hora de compartir las acciones de Responsabilidad Social de la organización. Sin ánimo de buscar culpables, todos debemos poner de nuestra parte para incrementar y mejorar esta comunicación imprescindible. La organización, por una parte, ha de buscar fórmulas para que los Informes lleguen a todos sus trabajadores. Si multiplicáramos todos los informes de sostenibilidad que se publican en España por el número de trabajadores de las organizaciones que los realizan, aumentaría el impacto de la Responsabilidad Social exponencialmente. Es necesaria una reformulación de los informes, de manera que resulten más atractivos y útiles a los grupos de interés y una mayor dedicación de las compañías a la fase de difusión del documento.

Por parte de los trabajadores también han de hacerse los deberes. Los informes de sostenibilidad son documentos públicos que suelen estar accesibles en las webs e intranets corporativas. Acercarse a ellos ofrece una gran oportunidad de conocer mejor a la empresa, sus logros y sus compromisos.

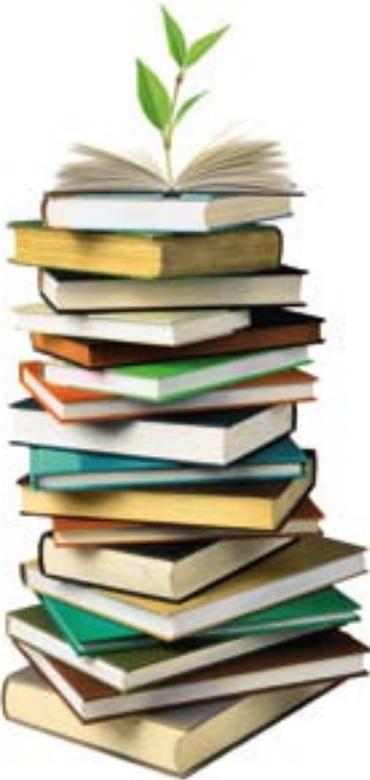
Esta guía pretende precisamente allanar el camino y facilitar este acercamiento. Como se explica en la publicación, los informes de sostenibilidad pueden ser herramientas muy útiles para los sindicalistas y trabajadores ya que ofrecen información de gran interés sobre todos los ámbitos de la empresa, pero sobre todo en lo relativo al ámbito laboral.

Esperamos que esta guía despierte el interés hacia este tipo de documentos y si ya existía, que facilite su comprensión. Finalmente, nos daríamos por satisfechos si su lectura incita a la participación y de debate es que un informe de sostenibilidad no ha de ser solo un documento de la empresa sino un trabajo compartido fruto del diálogo y cooperación de todos los grupos de interés.



Fernando Morón,
director de la Fundación Corresponsables

EL PARADIGMA DE GESTIÓN DEL SIGLO XXI



“En el Foro de Expertos del MTIN se añadió a la definición de RSE clásica de la UE por primera vez las preocupaciones laborales”

El concepto de desarrollo sostenible fue definido por primera vez en 1987 por la **Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas** en el informe conocido como Brundtland, según el cual es “el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades”. La justificación del desarrollo sostenible proviene tanto del hecho de que los recursos naturales son limitados en un momento dado, como del hecho de que la actividad económica sin más criterio para la toma de decisiones que el económico produce problemas medioambientales, económicos y sociales tanto a escala local como global.

El tema del desarrollo volvió a la palestra en 1992, en la Cumbre de la Tierra organizada por **Naciones Unidas** en Río de Janeiro. En este encuentro, **la Unión Europea (UE)** y otras partes signatarias de la Declaración de Río se comprometieron a formular estrategias de desarrollo sostenible.

En 1990, el Tratado de Ámsterdam de la UE menciona el desarrollo como una de las principales misiones de la Comunidad Europea, mencionando que la Unión tendrá entre sus objetivos “promover el progreso económico y social y un alto nivel de empleo y conseguir un desarrollo equilibrado y sostenible, principalmente mediante (...) el fortalecimiento de la cohesión económica y social”.

En los años sucesivos, con hitos como el Libro Blanco ‘Crecimiento, Competitividad y Empleo’ (1993), va ganando peso el convencimiento de que la empresa, ade-

más de su finalidad de generar beneficios, tiene también un rol social y ambiental.

Ya en 2001, **la Comisión Europea** definió en su Libro Verde la Responsabilidad Social como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores o también conocidos como stakeholders.

Muchas han sido las definiciones posteriores que se han formulado sobre el concepto, pero quizá la más consensuada ha sido la que llegaron en 2006 tanto a través de la **Subcomisión Parlamentaria**, aprobada por todos los partidos políticos, como la **Mesa de Diálogo Social** entre patronal y

sindicatos, y el **Foro de Expertos en RSE**, compuesto por más de 30 representantes de los grupos de interés.

“La Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”.

Un concepto presente en muchas de las definiciones es la voluntariedad de la

HABITUALES POSICIONAMIENTOS DE LA EMPRESA ANTE LA RSE

No participar

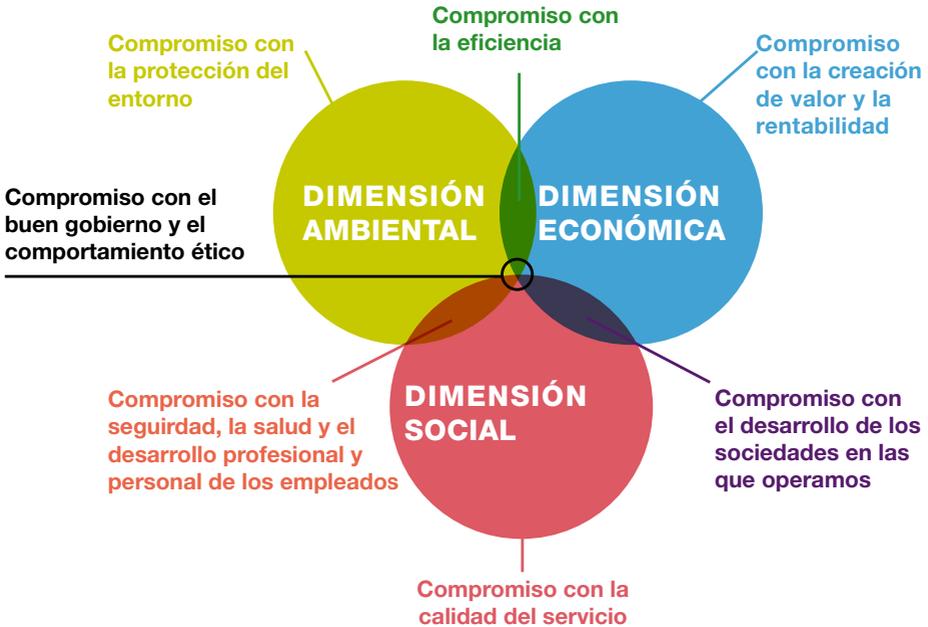
Enfoque de Adam Smith y Milton Friedman ‘La empresa está para ganar dinero’

Participar

- **Cosmético:** ‘Aprovechar lo que hago’
- **Filantrópico:** ‘Altruismo social’
- **Participante activo:** ‘No me quedo atrás y colaboro en esta necesidad mundial’
- **Líder:** ‘Oportunidad de negocio y de apoyar la innovación. Integración en el negocio’

Actualmente, el debate se centra en la necesidad de superar el enfoque cosmético y filantrópico de la RSE y asumir que constituye una manera de gestionar la empresa y que tiene que ser parte de la estrategia corporativa y de la propia actividad





Responsabilidad Social así como la condición de que “vaya más allá de la ley”. Todas coinciden en la triple dimensión que abarca: la económica, la social y laboral y la ambiental, así como la necesidad del diálogo con los grupos de interés legítimos para conocer sus intereses y expectativas y tratar de darles respuesta en la medida de lo posible.

“Formación, salud laboral, comunicación interna, conciliación, relaciones laborales y la creación de empleo estable, entre los aspectos clave de la RSE

Los aspectos relativos al trabajo se han considerado dentro de la dimensión social y se centran fundamentalmente en: la formación continua y el desarrollo de personas, la salud y seguridad laboral, la comunicación interna, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida personal y laboral, las relaciones laborales, el redimensionamiento de plantillas, los derechos humanos, la creación de empleo estable y la acción social con empleados.

El auge y el convencimiento creciente de que sólo a través de la Responsabilidad Social se puede hacer frente a este cambio de etapa en el que estamos inmersos han ido acompañados de una mayor exigencia por parte de la sociedad de trans-



parencia, lo que se ha visto fomentado a su vez por la accesibilidad a la información que promueven las nuevas tecnologías.

Como dice el **Consejo Estatal de la RSE** en el primer documento del grupo de trabajo 'Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad': "La empresa u organización, como agente social que es, juega un papel muy relevante en el desarrollo de la sociedad donde opera y en consecuencia debe tener en cuenta esta interdependencia a la hora de gestionar los recursos que utiliza y las expectativas sociales que satisface. Por ello, la asunción de esta Responsabilidad Social presupone no sólo la voluntad de su implantación, sino la de informar de la misma con la adecuada transparencia".

Según este mismo documento, la rendición de cuentas es particularmente relevante para las organizaciones de mayor tamaño y con mayor influencia socioeconómica, así como para aquellas cuya cadena de suministro y distribución se prolonga de forma significativa en otros países. Sin embargo, no hay que olvidar nunca a las pymes u organizaciones del tercer sector,

a las administraciones o entidades públicas o centros académicos, entre otros, ya que con un sistema de reporting a su medida pueden también rendir cuentas sobre sus actuaciones, fortaleciendo así su compromiso con la transparencia y un desarrollo sostenible.

“La asunción de la RSE presupone no sólo la voluntad de implantarla, sino también la de informar de la misma con la adecuada transparencia”

La herramienta que se ha estandarizado para comunicar a terceros el compromiso con la sostenibilidad y la gestión económico-financiera, social y medioambiental son los denominados informes o memorias de sostenibilidad o de RSE, un documento, aún en proceso de definición y en algunos casos en convergencia con el informe financiero, que se está consolidando como vía de comunicación de la RSE.

MARCO EUROPEO

Europa ha dado a la Responsabilidad Social y a la sostenibilidad un enfoque voluntario por parte de las organizaciones. La Directiva de Modernización (2003) exigió a las empresas europeas informar de cuestiones medioambientales y sociales cuando las propias compañías lo considerasen información relevante para sus grupos de interés.

A pesar de este contexto, los informes de sostenibilidad han crecido significativamente en los últimos años, gracias a las demandas de los inversores y de la sociedad, por un lado, y al impulso de las propias empresas, por otro.

Actualmente, prácticamente todas las grandes empresas reportan sobre aspectos no financieros y muchas organizaciones de menor tamaño o de diferentes sectores y grupos de interés empiezan a hacerlo. Según la base de datos de RSC Corporate Register, en los países de la UE, se publican actualmente más de 1.000 memorias anuales de sostenibilidad.

A pesar del marco voluntario establecido por la Directiva de Modernización, un número significativo de países de la Unión Europea han decidido regular sobre la obligatoriedad de los informes de sostenibilidad e incluso sobre sus contenidos. En los últimos cinco años, según el informe Guía de normativa 2010. Informes de Sostenibilidad en la Unión Europea, se han creado o modificado 44 normas en los países europeos relacionadas con la información ambiental, social o de Gobierno Corporativo.

MODELOS NORMATIVOS VIGENTES EN EUROPA



España ha mantenido el enfoque voluntario para el reporting no financiero o, lo que es lo mismo, la elaboración de memorias de sostenibilidad. No obstante, y a pesar de no ser algo obligatorio, figura como el tercer país que más informes de este tipo elabora, según los datos de Corporate Register. Asimismo, desde 2005 a 2009 se mantuvo como líder mundial en número de memorias de sostenibilidad realizadas siguiendo el estándar de la entidad Global Reporting Initiative (GRI), sólo desbancada por Estados Unidos en 2010.

La mayoría de las grandes organizaciones españolas ya publican su memoria de RSE (33 de las 35 empresas del IBEX en 2009).

Sin embargo cantidad no siempre es sinónimo de calidad. Según el Consejo Estatal de la RSE (CERSE) “pese a la evolución positiva experimentada en los últimos años, se ha constatado que siguen existiendo importantes espacios de mejora tanto en la información publicada sobre el proceso de implantación de los sistemas de gestión de RSE, como en la presentación de resultados relevantes”.

Así, el grupo de trabajo ‘Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad’ del citado organismo cree que existe en las memorias de RSE “una desconexión entre los compromisos adquiridos, los procedimientos existentes, los impactos producidos y los resultados del ejercicio” y anima a “mejorar el contexto para ir avanzando en el nivel de confianza de la sociedad”. También se detecta, respecto a la Administración y al resto de organizaciones público/privadas, que el número de informes de Responsabilidad Social que se publican es reducido.



La mayoría de las grandes organizaciones españolas ya publican su memoria de RSE (33 de las 35 empresas del IBEX en 2009)

TOP TEN DE LOS PAÍSES CON EL MAYOR NÚMERO DE MEMORIAS GRI

	Posición		Posición	
	2010	2010	2009	2009
EEUU	139	1	132	2
España	132	2	139	1
Japón	97	3	94	3
Suecia	75	4	73	4
Brasil	64	5	71	5
Holanda	64	5	52	8
Canadá	62	6	40	12
Reino Unido	57	7	50	9
Alemania	53	8	53	7
China	49	9	38	13

NORMATIVAS IMPULSADAS POR EL GOBIERNO ESPAÑOL VINCULADAS A LA SOSTENIBILIDAD

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, de Igualdad,
- Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, la introducción de criterios de RSE en las contrataciones públicas
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo 'Igualdad en la Empresa'
- Ley de Economía Sostenible

NORMATIVAS AUTONÓMICAS

- Ley 11/2009, de 20 de noviembre, de la Generalitat Valenciana.
- Ciudadanía Corporativa de la Comunidad Valenciana
- Plan de medidas de responsabilidad social de la Generalitat de Catalunya 2009-2012
- Ley de RSE en Extremadura



Es precisamente en el marco público que la recién aprobada Ley de Economía Sostenible puede suponer un cambio de rumbo.

La nueva Ley de Economía Sostenible obliga a las entidades públicas a presentar anualmente su Informe de Sostenibilidad

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, obliga en su artículo 35 a las sociedades mercantiles estatales y las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado a en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley, presentar anualmente informes de gobierno corporativo, así como memorias de sostenibilidad “de acuerdo con estándares comúnmente aceptados, con especial atención a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a la plena integración de las personas con discapacidad”.

El artículo 39 de la Ley, dedicado a la promoción de la Responsabilidad Social de la Empresa, adopta un tono voluntario para las sociedades autónomas y señala que “podrán hacer públicos con carácter anual sus políticas y resultados en materia de Responsabilidad Social Empresarial a través de un informe específico en el que conste si ha sido verificado o no por terceras partes”.

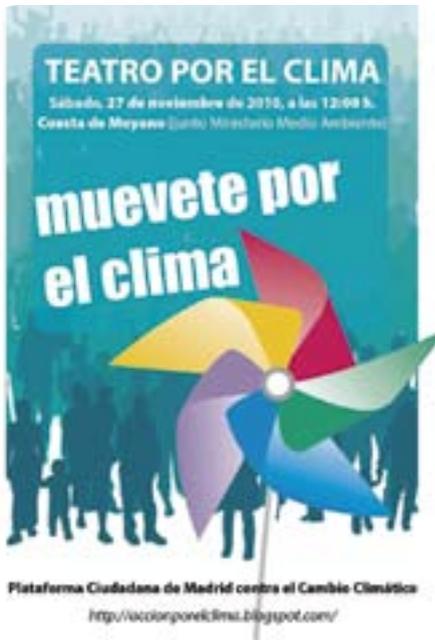
En el caso de las sociedades de más de 1.000 asalariados, la Ley señala que “este informe anual de RSE se debe comunicar al CERSE”. Juan José Barrera, director general de Trabajo Autónomo, Economía Social y RSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración ha reiterado en varias ocasiones “que la presentación de las memorias no es obligatoria ya que la información servirá para que el CERSE lleve un registro de las acciones que se desempeñan en el país y lo comparen con el resto de la Comunidad Europea”.

El Gobierno de España está trabajando, a través del CERSE, en la definición de un

conjunto de características e indicadores que sirvan para la autoevaluación de las organizaciones en materia de RSE, así como en modelos o referencias de reporte, de acuerdo con los estándares internacionales en la materia. La Ley de Economía Sostenible señala que estas características, indicadores y modelos deben atender especialmente a los objetivos de transparencia en la gestión, buen gobierno corporativo, compromiso con lo local y el medioambiente, respeto a los derechos humanos, mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer, de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de la igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y del consumo sostenible.

Los primeros resultados se encuentran en el documento de trabajo del grupo ‘Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad’ disponibles en la página www.mtin.es.





En España no existe un modelo de información de RSE estandarizado. No obstante, hay varios documentos que hacen recomendaciones al respecto, entre ellos, los elaborados por la Subcomisión Parlamentaria de RSC en sus recomendaciones 4ª y 5ª; el Foro de Expertos en RSE, en su documento final aprobado por consenso por representantes de administraciones públicas, asociaciones empresariales, ONG, asociaciones de consumidores, economía social y académicos. En materia de buen gobierno, existe la Ley 26/2003, de 17 de julio, que afecta a las empresas cotizadas.

El grupo de trabajo del CERSE ha especificado los criterios que parecen más relevantes a la hora de definir un estándar para la comunicación de la RSE. Estos son:

- Que tenga un carácter internacional.
- Que esté basado en los principios y derechos fundamentales reconocidos en los Convenios y Acuerdos internacionales aprobados por las Naciones Unidas.
- Que esté alineado con otras propuestas de países de nuestro entorno.
- Que contemple aspectos sociales, laborales, medioambientales, de lucha contra la corrupción.
- Que permita distinguir las distintas circunstancias de los sectores de actividad y de la empresa/organización que lo realice teniendo en cuenta su tamaño y disponibilidad de recursos económicos y humanos.
- Que tenga una naturaleza gradual y progresiva.
- Que mantenga los criterios en el tiempo permitiendo, así, apreciar la evolución de los resultados de la empresa/organización.

El estándar más comúnmente utilizado para elaborar memorias de RSE o de sostenibilidad es el creado por la organización Global Reporting Initiative (GRI). Concretamente, la mayoría de las empresas emplean la versión G3 (la última disponible). Recientemente, la entidad lanzó una versión G3.1, que amplía algunos aspectos relativos al género, los derechos humanos y el impacto en las comunidades locales. GRI pre prepara para 2013, una nueva revisión de los indicadores que presentará como la guía G4.

La metodología de GRI implica la ordenación y reporte de la información en base a unos principios y indicadores que abarcan la dimensión económica, social y medioambiental. Además, existen varios

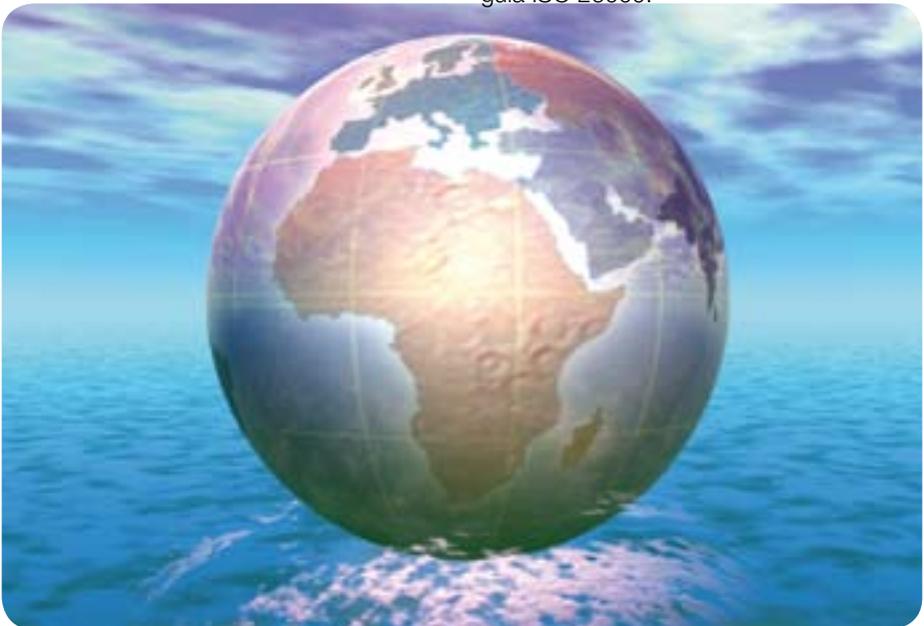
suplementos que demandan unos indicadores específicos para determinados sectores de actividad como el eléctrico, el de servicios financieros, la minería o para tipos de organizaciones como las ONG. También se está trabajando en el desarrollo de anexos nacionales que respondan a la idiosincrasia de cada país. El proyecto piloto se está impulsando en Brasil.

A pesar del liderazgo de GRI, el carácter voluntario de la RSE hace que siempre exista la posibilidad de no ceñirse a dicho estándar y de informar basándose en otras referencias como la AA1000, que impulsa la organización Accountability; los principios del Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas; las indicaciones de normas o guías como la SA8000, la SGE21, la ISO 26000; las directrices de la Unión Europea, la OCDE o

el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, a través del CERSE, entre otros.

Según una encuesta elaborada por Dircom y la editorial MediaResponsable, experta en elaboración de Informes, sobre RSE en 2010, cerca de dos tercios de los expertos en la materia consideran que los estándares de reporting de la RSE son algo complejos y pesados, pero manejables, y un 26% cree que son muy farragosos y poco manejables.

Otra crítica común es la pluralidad de estándares lo que lleva a la necesidad de ir hacia una convergencia. GRI está haciendo esfuerzos en esta línea. Fruto de ello son algunas directrices sobre las confluencias entre los indicadores de los Informes de Progreso que demanda el Pacto Mundial de Naciones Unidas o los de la guía ISO 26000.



ANÁLISIS DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL



Global Reporting Initiative nació en 1998 como un proyecto de CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies), una organización ecológica estadounidense, que creó un Comité Directivo de GRI y funcionó como secretaria de la iniciativa hasta 2001, cuando GRI se convirtió en una entidad independiente. La entidad publicó en el año 2000 la primera versión de sus líneas directrices para la elaboración de informes de sostenibilidad, Sustainability Reporting Guidelines. En 2002, se dio a conocer la segunda versión de estas líneas y en 2006, la tercera, conocida como G3.

A pesar de ser una organización multistakeholder, los sindicatos no desempeñaron un papel importante en la creación de la iniciativa Global Reporting Initiative ni en la elaboración de su primera versión de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, según se señala la Confederación Sindical Internacional (CSI). Sin embargo, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL), predecesora de la CSI, tomó parte en el proceso que derivó en la segunda versión de la guía. Con su participación, la CIOUSL quiso “proteger las normas del trabajo internacionales promulgadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y

la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y garantizar que no se pasara por alto la importancia de las organizaciones sindicales, de las relaciones laborales y la negociación colectiva a la hora de decidir el contenido de los informes o memorias presentados por las empresas”, tal y como se explica en la Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI, impulsada por la Confederación Sindical Internacional.

Actualmente, los sindicatos sólo representan aproximadamente el 10% de los cargos en la estructura de gobierno, según la CSI “un porcentaje reducido en comparación con la representación de la industria, por ejemplo, especialmente si se tienen en cuenta los millones de trabajadores y trabajadoras que representan las organizaciones sindicales internacionales”.

La Guía G3.1

El marco de reporte que propone GRI es aplicable para todo tipo organizaciones independientemente de su tamaño y sector. La última versión disponible de su guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad es la G3.1, basada en la ampliamente utilizada G3 pero con indicadores

más extensos específicos en el ámbito del impacto en las comunidades locales, los derechos humanos y el género.

La Guía G3.1 se divide en dos partes. La primera se refiere a la forma de divulgar la información y se ocupa de los principios que rigen la presentación de memorias o informes y que son relativos a:

- El contenido de la memoria: materialidad o pertinencia de los temas que aparecen, la participación de los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad y la exhaustividad de la información.
- La calidad de la memoria: el equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, fiabilidad y claridad de la información.

- Los límites o cobertura de la memoria o el informe

La segunda parte aborda el objeto del informe y se ocupa del perfil y la estrategia de la empresa, el enfoque de gestión que adopta la organización para cada una de las dimensiones sobre las que informa y los indicadores de desempeño. La divulgación del enfoque de gestión, una de las novedades de la versión G3 frente a la G2, permite a las empresas integrar mejor la información cualitativa y la descripción de sus actividades, políticas e impactos para complementar los indicadores cuantitativos.

NIVELES DE APLICACIÓN

Las organizaciones que presenten un informe siguiendo las directrices de GRI pueden hacerlo según tres niveles de aplicación: C, B o A, según el número de indicadores que reporten. A es el nivel máximo de aplicación. Si la memoria o el informe están verificados por entidades externas, el nivel pasa a ser A+, B+ o C+.

Nivel de clasificación	C	C+	B	B+	A	A+
Perfil 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		Reportar de todos los criterios listados para el nivel C y además: 1.2 3.9 - 3.13 4.5 - 4.13 - 4.16 - 4.17		El mismo requerimiento que para el nivel B	
Enfoque de gestión G3	No se requiere	Informe verificado externamente	Enfoque de gestión para cada categoría de indicadores	Informe verificado externamente	Enfoque de gestión para cada categoría de indicadores	Informe verificado externamente
Indicadores de desarrollo y suplementarios del sector (G3)	Reportar un mínimo de 10 indicadores de desarrollo incluyendo al menos uno de cada de los indicadores: sociales, económicos y ambientales		Reportar un mínimo de 20 indicadores de desarrollo al menos uno de cada de los indicadores: económicos, ambientales, derechos humanos, trabajo, sociedad y responsabilidad de producto.		Dar respuesta a todos los indicadores centrales de BG3 y del Suplimento con respecto al principio de materialidad: a) Infomando de cada indicador b) Explicando la razón para su omisión	

Enfoque e indicadores de interés para los sindicatos

La Guía G3 utiliza seis grupos de categorías de indicadores para medir el desempeño de la organización: económicos, medioambientales, prácticas laborales, derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos. Las cuatro últimas categorías se agrupan bajo el paraguas de "indicadores sociales".

Los indicadores más interesantes para los sindicalistas y trabajadores son aquellos que tienen que ver con las prácticas laborales y los derechos humanos. No obstante, en la dimensión económica, social y medioambiental, también se puede encontrar información relevante para los sindicatos.

A continuación, se recogen aquellos indicadores de más interés desde la perspectiva laboral sindical.

DIMENSIÓN SOCIAL

Visión y Estrategia

LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por género.
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.
LA15	Vuelta al trabajo y ratios de retención después de bajas por maternidad y paternidad por género.

Relación Empresa/Trabajadores

LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

Salud y Seguridad en el trabajo

LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.

Formación y Educación

LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado y género.
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional por género.

Diversidad e Igualdad de Oportunidades

LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y localizaciones significantes.

DIMENSIÓN DE LA SOCIEDAD

Corrupción

SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción
-----	---

Política pública

SO4	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"
-----	--

DIMENSIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Indicadores de desempeño de derechos humanos

HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.
-----	---

No discriminación

HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas
-----	--

Libertad de asociación y convenios colectivos

HR5	Actividades de la compañía y de proveedores significativos en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.
-----	--

Abolición de la explotación infantil

HR6	Actividades identificadas y de proveedores significativos que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación
-----	---

Prevención del trabajo forzoso y obligatorio

HR7	Operaciones identificadas y de proveedores significativos como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación
-----	--

DIMENSIÓN ECONÓMICA

Desempeño económico

EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.

Presencia en el mercado

EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas .
-----	---

La Confederación Sindical Internacional en su Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa GRI apunta las exigencias que deben hacer los sindicalistas a las empresas a la hora de realizar sus informes.

Según la entidad, los sindicatos deben exigir a las empresas que se comprometan a cumplir lo establecido en la Declaración tripartita de principios relativa a las empresas multinacionales y la política social de la OIT y las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales. A la hora de definir su política empresarial, las compañías deberán incluir referencias a estos documentos y explicitar en qué medida se aplican a la cadena de suministro o a otras relaciones comerciales. Asimismo, deberá aparecer en el informe un dato de contacto al que un sindicato puede recurrir para resolver un problema.

La CSI también analiza los indicadores de desempeño mencionados anteriormente y establece las exigencias para cada uno de ellos. A modo de ejemplo:

- Para el LA1, demanda el número de contratistas independientes, el número de puestos de trabajo cubiertos por el convenio colectivo transferidos a la condición de contratista independiente durante el último año de presentación del informe y, en lugar de empleo total por región, considera más apropiadas cifras del total de empleo por país e inclusive por zonas geográficas concretas.
- Para el LA2, la CSI cree que los sindicatos deben exigir a las empresas recopilar información a través de entrevistas “de salida” cuando los empleados dejan una empresa para compararlas con las

tasas de rotación, a fin de poder extraer conclusiones más precisas respecto a la causa que provoca tasas de rotación más altas.

- Para el LA3, cree que los sindicatos deben preguntar cómo comparar los beneficios o prestaciones sociales a las previstas a empleados comparables en empresas de la competencia o el promedio del sector. Asimismo, considera que debe exigirse la política de la empresa con respecto a la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial. Finalmente, cree que los sindicatos deben preguntar cuál es la política con respecto a la relación o contratos de trabajo temporal.
- Para el LA4, demanda el nombre de los sindicatos con los que la empresa informante entabla la negociación colectiva.
- Para el LA6, la CSI explica que los sindicatos deberán exigir claridad sobre la participación real de los sindicatos en la evaluación y asesoramiento en temas de salud y seguridad laboral.
- En el mismo ámbito de la salud y la seguridad, la CSI considera que en el indicador LA9, los sindicatos deberán exigir a las empresas que divulguen en su informe si los empleados tienen el derecho de negarse a efectuar un trabajo peligroso, y si los sindicatos participan en la gestión de la salud y la seguridad.
- Para el LA10, se pide que la formación se desglose por país e inclusive por instalación.

Respecto a los indicadores de derechos humanos, la CSI hace especial énfasis en que se exija a las empresas que no solo reporten los incidentes registrados sino las medidas tomadas para corregirlos.

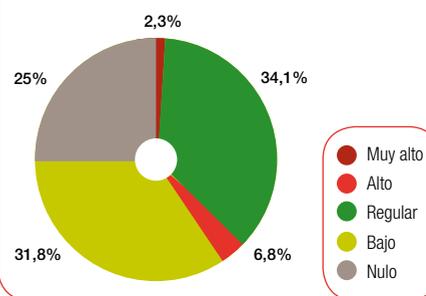


A pesar del interés que las memorias de sostenibilidad pueden tener para los sindicalistas y trabajadores o trabajadoras, existe una gran distancia entre ambos. Según un informe realizado por MediaResponsable y USO con motivo de esta publicación, un 34,1% considera que su conocimiento de las memorias es regular, un 31,8% que es malo y un 25% que es nulo (ver gráfico 1). Asimismo, cuando se les pregunta si su empresa realiza un informe de sostenibilidad, un 41,0% responde que no lo sabe (un 35,9% dice que no y un 23,07% señala que sí). En los casos en que sí conocen el informe, sólo en el 25% de los casos es porque la organización lo haya dado a conocer expresamente a los trabajadores.

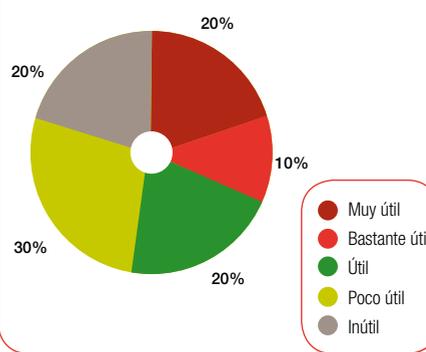
La encuesta indaga sobre el uso que se hace de los informes de sostenibilidad por parte de los sindicalistas. Una amplia mayoría, el 77,7% manifiesta no leerlos nunca, mientras que un 3,7% señala que los ojean y un 18,5% que los leen enteros.

En cuanto a su utilidad, las respuestas están más equilibradas: un 20% considera que son muy útiles y el mismo porcentaje cree que son sólo ‘útiles’ o inútiles (ver gráfica 2). Algunas opiniones son: “Me parece que va dirigido a dar una cara al exterior que no se corresponde en algunas cosas con la actuación interna de la empresa”; “En general es un repaso a todo lo que realiza la empresa”; “Es una memoria muy general y de buenas

¿Qué conocimiento tienes de las memorias de sostenibilidad?



¿Qué le parecen el documento y sus contenidos del informe de sostenibilidad de su empresa?



intenciones, enfocada sobre todo a los Socios Cooperadores”.

En cuanto a la participación de los sindicalistas y trabajadores en la elaboración de las memorias, ésta en consonancia con la información anterior es muy limitada. Así, un

86,8% responde que no ha tomado parte en este proceso y solo el 5,3% contesta que sí. Sin embargo, un 77,4% manifiesta que sí le gustaría participar. Algunas reflexiones al respecto son: “Es una materia que me interesa”; “Puedo aportar ideas para llevar a cabo”; “Nos gustaría ayudar a elaborar medidas que hagan a la empresa más responsable con sus trabajadores. Además nos gustaría pertenecer a algún tipo de comisión si la existiese”.

Indagando algo más en el procedimiento para la elaboración de memorias de sostenibilidad, se percibe un gran desconocimiento respecto al estándar GRI. Un 60% no lo conoce. Un 37,1% considera que es importante que se emplee un estándar generalizado a la hora de realizar las memorias. Respecto a la verificación, un 44,4% cree que es esencial; y un 39% adecuada.

De manera evidente, los trabajadores y trabajadoras encuestados, ven en las me-

¿Considera importante que las organizaciones verifiquen su memoria o informe de sostenibilidad por una entidad independiente?



morias de sostenibilidad ventajas tanto para la empresa como para los empleados, a pesar de que algunos siguen viéndolas como herramientas de marketing o publicidad. Éstas son algunas de las que se comentan:

VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Forma de generar negocio
Conocer sus puntos fuertes y débiles
Mejorar el ambiente laboral
Dar a conocer el funcionamiento interno de la empresa y la interrelación entre los distintos interesados.
Mejora de calidad de trabajo y de la propia concienciación social y laboral de los trabajadores de la empresa.
Forma importantísima de conocer la realidad de sus políticas de RSE.
Publicidad comercial de cara a la sociedad
Una forma más de hacerse una publicidad positiva.

VENTAJAS PARA EL/LA TRABAJADOR/A

Conocer qué se hace con el dinero y los compromisos que asume la empresa
Forma de conseguir mejoras sobre sus derechos
Mejorar el ambiente laboral
Para empleados y representantes, es la manera de verificar la realidad de las políticas de RSE de la empresa.
Repercusión en medidas sociales que hagan que los trabajadores se identifiquen con la empresa y estén motivados para trabajar en ellas.
Los representantes de los trabajadores valoran más a la empresa.
Manera eficaz de conseguir mejoras laborales y sociales tanto para los empleados como para la sociedad en general.
Puede ser una herramienta si condiciona su apoyo al cumplimiento de determinados mínimos sociales.

En consecuencia, piensan que deberían tener un papel fundamental en su elaboración. Éstas son algunas de las respuestas recogidas: “Los trabajadores son parte implicada, y los sindicatos sus representantes, con lo cual su papel debe ser crucial”; “Tendrían que tener un papel de control y contraste de los datos. El sindicato tiene la garantía de no tener porqué estar supeditado a la jerarquía empresarial y, por lo tanto, poder ser más independiente en sus criterios”; “Un papel importante pues aunque no lo crean, los trabajadores se preocupan porque sus empresas sean competentes y puedan asegurar su futuro. Los sindicatos por otro lado creo que debemos participar y ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar las memorias de cada empresa y a su vez poder constatar la transparencia y realidad de las mismas”; “Supervisar y verificar que efectivamente, las medidas que enumera la empresa se han llevado a cabo y que mejoran lo legalmente establecido”; “Creo, que a través de sus delegado se pueden hacer reuniones para aportar ideas o soluciones a situaciones. Los sindicatos deben intentar implantar o dar a conocer que es RSE e intentar que se aplique en las empresas”.

Finalmente, los encuestados apuntan cómo se podrían mejorar las memorias de sostenibilidad y cuál debería ser su papel. Éstas son algunas de las mejoras propuestas:

- Deben ser estándares
- Revisión independiente
- Que se generalice su uso
- La participación de todos los sectores implicados
- Deberían ser un poco más concretas y no exponer buenas intenciones y guías de conducta generalizadas

- Hacia la homogeneización, simplificación y mejor comunicación y cobertura por parte de los medios de comunicación.
- Hacia la mejora continua de la empresa, para conseguir la excelencia empresarial.
- Control exhaustivo por parte de la Administración de lo que es o no es RSE (que no se confunda con los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en el Estatuto, Ley de igualdad o de Prevención) y sobre todo, que nunca sustituya a la negociación colectiva y los Convenios Colectivos.
- Que impliquen tanto a los empresarios, sindicatos y trabajadores para llegar a mejores acuerdos y a mejor aplicación.

Más allá de los resultados de este informe, las memorias de sostenibilidad son una herramienta de gran utilidad para los sindicalistas y los trabajadores. En primer lugar, son una fuente de información. Según la CSI, “la utilización de estos informes puede paliar, en parte, la limitada capacidad de los sindicatos a llevar a cabo investigaciones sobre las empresas”. También pueden emplearse como un medio para conseguir el compromiso de la empresa en determinadas materias. La participación de los grupos de interés que exige GRI puede ser un acicate para que las organizaciones se acerquen más a los sindicatos y una oportunidad para éstos de involucrarse en este diálogo.

El debate sobre la rendición de cuentas en materia de RSE no puede llevarse a cabo sin la implicación del colectivo de trabajadores, trabajadoras y sus representantes. De ahí la importancia de conocer mejor qué son las memorias de sostenibilidad, cómo se llevan a cabo y cómo sacarles el máximo partido.



GLOSARIO

MediaResponsable editó en 2008 para BNP Paribas *El Glosario de la Sostenibilidad*, una publicación que ha servido de base para realizar este Glosario.

A continuación se detallan algunas de las definiciones recogidas en la obra, que se puede consultar en www.corresponsables.com, que pretende sentar las bases teóricas de este nuevo paradigma empresarial y mostrar la necesidad de que todas las áreas funcionales de las organizaciones, comenzando por la alta dirección, integren la Responsabilidad y la Sostenibilidad en su gestión y en su día a día.

- **AA1000 // AA1000**

Estándar publicado en el 2003 por el Institute of Social and Ethical Accountability del Reino Unido para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y la calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de las auditorías y diferentes comunicaciones. Asimismo, orienta a la empresa sobre los elementos clave del proceso de aseguramiento, con el propósito de asesorar a los expertos en el diseño y en la implementación de sus funciones. Se traduce habitualmente como norma de aseguramiento.

- **Grupo de interés // stakeholder**

Individuo o colectivo que se relaciona y que tiene expectativas sobre el comportamiento de una organización. Se trata de todas las partes interesadas de la empresa, que pueden afectar o ser afectadas por la consecución de las actividades de la misma. Son partes interesadas la propia organización (consejo, dirección, empleados, accionistas y proveedores), los consumidores, la sociedad (instituciones, comunidad, organizaciones sociales y medios de comunicación) y el mercado (reguladores, analistas y competidores).

- **Indicador de desempeño económico // economic performance indicator**

Variable o medida relacionada con los impactos que una organización causa en las circunstancias económicas de sus grupos de interés, así como en los sistemas económicos locales, nacionales y mundiales. Es una estadística o cifra que da una idea parcial de la marcha de la economía. El indicador puede ser una variable macroeconómica o una cifra agregada de producción o de consumo.

- **Indicador de desempeño medioambiental // environmental performance index**

Variable o medida relacionada con los impactos de las organizaciones en los espacios naturales, tanto habitados como no habitados, en los ecosistemas, en la tierra, en el aire y en el agua. Proporciona información sobre el desempeño ambiental de una organización, ayudándola a entender mejor el impacto real o potencial de sus aspectos ambientales y promoviendo así la planificación y la implementación del desempeño ambiental. Los indicadores ambientales se pueden clasificar en tres grandes grupos: los de desempeño, los de gestión y los de condición ambiental.

• **Indicador de desempeño social** // *social performance indicator*

Variable o medida relacionada con los impactos que una organización causa en los sistemas sociales dentro de los que actúa y que se refieren a prácticas laborales, derechos humanos, acción social y temas generales que afectan a los clientes o consumidores, a la comunidad y a otras partes interesadas de la sociedad. Los indicadores de desempeño social tienen en cuenta todos los lugares del ciclo de vida y todos los activos de la organización.

• **Índice de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI)** // *Dow Jones Sustainability Index (DJS)*

Índice de medición de la sostenibilidad empresarial más antiguo y, en la actualidad, uno de los más usados por la profundidad de sus análisis. El DJSI se organiza como un supervisor de la gestión de las empresas y de su impacto social, económico y ambiental, basándose en múltiples indicadores. Mediante estos indicadores y la comparación sectorial, las empresas obtienen una puntuación global que les ayuda a identificar su contribución al desarrollo sostenible a través de sus prácticas y a mejorar su compromiso de responsabilidad corporativa.

• **Informe de sostenibilidad** // *sustainability report*

Documento de carácter público que las compañías ofrecen a sus partes interesadas, internas y externas, para mostrar el resultado y el impacto económico, social y ambiental de la actividad de la organización que lo realiza en un período de tiempo determinado. Debe contener datos cuantificables, contrastables y verificables. Es la parte más visible y sistematizada de un sistema de información en responsabilidad y en sostenibilidad. También denominado memoria de sostenibilidad o informe de responsabilidad social.

• **Accountability**

Proceso a través del cual las organizaciones otorgan información transparente, objetiva, detallada y periódica de sus acciones. Es la transparencia y la responsabilidad de la empresa ante la sociedad, tanto en el ámbito de prácticas y estrategias como desde un punto de vista legal y penal. El Institute of Social and Ethical Accountability define el término bajo tres dimensiones, a saber, el cumplimiento, la transparencia, y la capacidad de respuesta.

• **Triple balance** // *triple bottom line*

Forma de presentar los resultados en una organización cuando añade a sus cuentas financieras y económicas las ambientales y las sociales. El término fue introducido en 1994 por John Elkington, basándose en el enfoque más restringido de ecoeficiencia, que entonces se centraba en las dimensiones financieras y ambientales de la actividad empresarial. El triple balance, en cambio, se extendió a los impactos sociales y a los más amplios temas de impacto económico, que raramente estaban comprendidos en el tradicional objetivo económico. También denominado triple cuenta de resultados o triple objetivo.

• **Verificación de informes de sostenibilidad** // *sustainability report verification*

Comprobación de que la rendición de cuentas de un informe de sostenibilidad corresponde a la realidad de la empresa. De la misma forma que la auditoría financiera acredita las cuentas anuales, la verificación aporta credibilidad al informe. Se trata de una verificación voluntaria. El servicio de verificación más aceptado es el denominado aseguramiento, que debe ser realizado por expertos independientes con determinados requisitos. Dichos expertos producen un informe en el que especifican el alcance de su trabajo y los criterios de evaluación.

DOCUMENTOS DE INTERÉS

- **Transparencia, Comunicación y Standards de los Informes y Memorias de Sostenibilidad.** CERSE. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- **Guía sindical sobre las directrices para la elaboración de memorias de sostenibilidad de la iniciativa.** La Confederación Sindical Internacional.
- **Guía de normativa 2010. Informes de Sostenibilidad en la Unión Europea,** Foro de Reputación Corporativa (2010)
- **Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad,** GRI G3.1
- **Informe Brundtland, Informe de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo,** New York. Naciones Unidas (1987)
- **Corporate Responsibility. Private Initiatives and Public Goals,** OCDE (2001)

ENLACES DE INTERÉS

Asepam (Pacto Mundial España): www.pactomundial.org
Base de datos de RSC: www.corporateregister.com
Club de Excelencia en Sostenibilidad: www.clubsostenibilidad.org
Comisión AECA de Responsabilidad Social Corporativa: www.aeca.es/comisiones/RSE/RSE
Comisión Nacional del Mercado de Valores: www.cnmv.es
Corresponsables: www.corresponsables.com
Dow Jones Sustainability Indexes: www.sustainability-index.com
Foro de Reputación Corporativa: www.reputacioncorporativa.org
Forética-Foro para la Evaluación de la Gestión Ética: www.foretica.es
FTSE4Good Indexes: www.ftse.com
GRI: www.globalreporting.org
Observatorio español de RSE: www.observatorioRSE.org
Observatorio de RSC: www.observatoriorsc.org
Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org/spanish
Portal de RSE del Ministerio de Trabajo e Inmigración: www.mtin.es
Portal de Responsabilidad Social del Gobierno:
www.mtin.es/es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/indice.htm
Portal de Responsabilidad Social de la OECD: www.oecd.org
Unión Sindical Obrera. Salud Laboral, Medio Ambiente y RSE:
<http://www.uso.es/content/blogcategory/15/330/>