

DIRECTRICES PARA LA PARTICIPACION EN LA ELABORACIÓN DE PLANES DE RSE EN LAS EMPRESAS (Documento elaborado en 2009)

(Planes de RSE, planes directores o estrategias de RSE o sostenibilidad)

En cuanto a la **organización**:

- Que exista un compromiso del Gobierno de la empresa: un **Comité de RSE** a nivel del Consejo de Administración (Recomendación de la CNMV a instancias de nuestra Federación). En este comité debería estar el (los) representantes de los trabajadores.
- Un **Departamento de RSE** operativo y transversal (con relación-atribuciones con todas las áreas estratégicas de la empresa, en especial con recursos humanos, inversiones, departamentos de compras y proveedores, empresas del grupo...), y en relación directa con el Comité de RSE
- Si no es posible que estemos en el Comité de RSE, insistir en que exista además un **Grupo de Trabajo de RSE**, que integre al Comité, a los responsables de área (puede ser el Comité de Dirección) y al representante de los trabajadores (como grupo de interés claramente identificado, representado y preferente)

Instamos a trabajar **más** con un sistema de **indicadores**, con diagnóstico previo (instamos a utilizar el modelo de balances GRI, a pesar de su mala, aunque extendida, utilización actual) que con sistemas de certificación (a no ser que se usen sellos o certificaciones contrastados y participativos, tal como EMAS-Medioambiente, o la futura norma ISO26000). Contraste social (y sindical) más que auditorias.

Intentaremos también cambiar la **tendencia de las empresas** a:

- Relacionar la RSE sólo con la acción social o voluntariado (esto muy acentuado en las Cajas). En todo caso, procurar que esta acción social tenga un verdadero impacto social)
- Relacionar a la RSE sólo con medidas medioambientales. El concepto de sostenibilidad vá más allá de lo verde (incluye empleo)
- No tener en cuenta todo su ámbito de influencia (proveedores, grupo, inversiones)
- A la confusión, marketing y exceso de palabras (de ahí nuestra insistencia en el sistema de indicadores). No sólo una cuestión de reputación (que está bastante relacionada con el marketing. Se recuerda que la reputación es a veces fácilmente comprable...)
- Confusión en los procesos de identificación y participación de grupos de interés. Esto nos afecta muy directamente. Detectamos que no se cuenta con los sindicatos. Los grupos de interés son a veces grupos no representativos, o con escaso conocimiento de la rse o de la empresa. Hemos comprobado además la poca validez de los actuales procesos de diálogo (Consultora, reunión de unas pocas horas...)
- Tendencia a la certificación (ya mencionada)

Relación de elementos que en los que habría que insistir:

- RSE basada en Cumplimiento de la ley y convenios (además de los compromisos voluntarios. Insistir en esto)
- Necesario un compromiso del Gobierno de la Empresa (Comité RSE)
- Integración de los informes y procesos de Buen Gobierno Corporativo
- Credibilidad
- Participación
- Operatividad - Sistema de Gestión
- Transversalidad
- Concreción: Balance - indicadores
- Diagnóstico previo
- Compromisos, riesgos y oportunidades sociales
- Mejora continua
- Transparencia
- Evaluación de Riesgos (todos)
- Valoración de Costes (todos)
- Participación y seguimiento de directrices, dictámenes y conclusiones de:
 - Consejo Estatal de RSE (CERSE)
 - CNMV (Gobierno Corporativo)
 - GRI (Modelo de elaboración de memorias)
 - Pacto Mundial de las Naciones Unidas
 - Principios de Inversión Responsable de Naciones Unidas (PRI)
 - Spainsif (Asociación Española de Inversión Socialmente Resp.)
 - Emas (Certificado de medioambiente participativo, mejor que ISO14000),
 - ISO26000 (futura norma RSE, también participativa)
 - Objetivos del Milenio...
- **Contraste** (más que certificación):
 - Estadísticas de reclamaciones (Banco de España, CNMV)
 - Estadísticas de los sistemas de inspección (laboral...)
 - Contraste social (grupos de interés)
 - Importancia de los procesos de diálogo (nº y tiempo de reuniones y sesiones, canales...)
 - Previo a la elaboración de la memoria, y tras su elaboración (, contraste, mejora continua)

- Problemática de identificación de los grupos de interés (y representatividad)
- Resuelto en el caso de los Trabajadores (nuestra ventaja). Concepto de “auditoría sindical”
- Problema de exclusión sindical en caso de estadísticas o encuestas de satisfacción (en ese caso, con nuestra participación)
- Igualmente en caso de clientes
- Clientes: procurar incluir a asociaciones de consumidores representativas (o institución: Consejo de Consumidores)
- Estadísticas de reclamaciones
- Medio ambiente. Opinión de grupos ecologistas (o en su caso alguna institución: Consejo de Medio Ambiente...)
- (Una buena opción es el Observatorio de la RSC: conocimiento, experiencia, representatividad de grupos de interés...)

Áreas o grupos de interés:

Trabajadores (sus representantes legales)

Clientes

Productos (microcréditos, microseguros, remesas, Fondos de ISR...)

Sistemas de incentivos vinculados a la RSE

Publicidad (marketing responsable)

Inversiones (ISR)

Proveedores (buena opción reglamento de contratación)

Empresas del grupo

Emisiones (papel, residuos, energía)

Acción social (impacto social)

- Elementos laborales clave:

Igualdad de Oportunidades

Salud y seguridad laboral

Movilidad sostenible

Equidad

Transparencia (credibilidad plantilla, motivación - desmotivación)

Evaluación de toda la cadena productiva (indicadores laborales)

Inversiones socialmente responsables (con criterios sociales-laborales).
(Atención especial al Fondo de Pensiones)

Versión 19/08/2009