

5 AÑOS

DE EXPERIENCIA
EN MATERIA DE

RSE

Aplicación de los 10 Principios
del Pacto Mundial en la gestión
empresarial



Red Pacto Mundial
España

Red Española del
Pacto Mundial de
Naciones Unidas



ÍNDICE



Presentación

Carta de introducción
y presentación de la
publicación

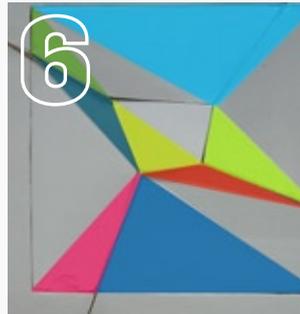


Contenidos

Prácticas empresariales
responsables ordenadas
por Principios o por
temáticas

Los 10 Principios y el Proceso de Mejora Continua

Presentación de los 10
Principios del Pacto
Mundial y de su proceso
de implantación



Relación de prácticas responsables

Prácticas y páginas a las
que corresponden



Guía de Contenido

¿Cómo utilizar esta
Guía?



Glosario

Explicación de
conceptos y
definiciones básicas



PRESENTACIÓN

Objetivos de la Guía:

- Difundir las buenas prácticas de los firmantes del Pacto Mundial en la implantación de los 10 Principios
- Destacar los avances en RSE en España con ejemplos reales y concretos
- Agradecer la participación de los socios y firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Para celebrar su 5º aniversario, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas edita la presente publicación de buenas prácticas empresariales con dos objetivos principales: poner en valor el esfuerzo que han realizado las entidades firmantes estos cinco años y mostrar la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial en España con ejemplos reales y concretos. Hemos querido incluir en esta publicación, todas las buenas prácticas presentadas en el marco de los foros de diálogo y aprendizaje organizados por la Red Española del Pacto Mundial, con la idea de que sirvan de ejemplo a otras entidades interesadas en gestionar sus organizaciones de manera sostenible.

Hace 10 años Kofi Annan lanzaba la idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) en materia de Responsabilidad Social de las Empresas. Diez años más tarde, Global Compact se ha convertido en la mayor iniciativa de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del mundo, con más de 8.000 entidades firmantes en 135 países. En España la iniciativa llegó en el año 2002 de la mano de la Fundación Rafael del Pino, aunque no tomó forma hasta el año 2004, momento en el que se creó la Red Española del Pacto Mundial. Hoy, cuando se celebra el 5º aniversario de la constitución de la asociación, la Red Española del Pacto Mundial se ha convertido en la red local más potente en todo el mundo, siendo líder en grado de actividad y en número de firmantes.

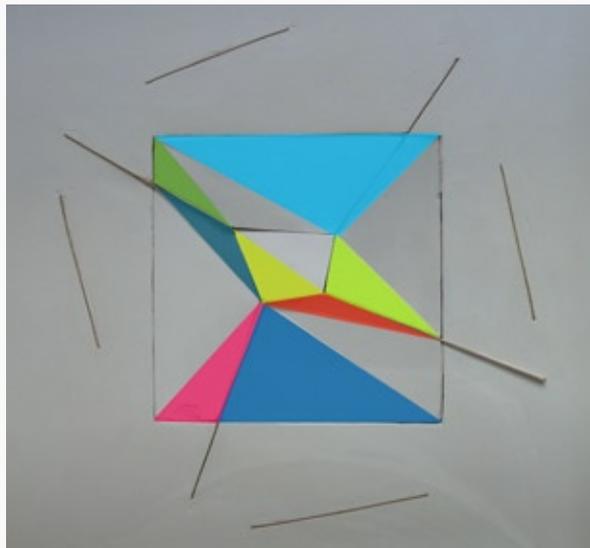
Sin duda han sido 5 años de intenso trabajo, en los que la Red Española del Pacto Mundial se ha volcado en ayudar a sus firmantes a interiorizar los 10 Principios y a comunicar sus avances a través de la publicación de los Informes de Progreso. Pero nada de esto habría sido posible sin la participación activa de los socios y firmantes, que se han volcado en forjar el día a día de la organización. Por esta razón, queremos brindar un especial agradecimiento a todas las entidades que han colaborado y compartido sus experiencias a lo largo de estos años, enriqueciendo de este modo el concepto de RSE y facilitando su implantación a las organizaciones de menores recursos.

Esperamos que los cinco años de trabajo que han quedado plasmados tanto en esta publicación como en su versión electrónica (www.pactomundial.org) sirvan de inspiración a todos sus lectores y que podamos seguir contando con vuestra colaboración y experiencia. A todos, muchas gracias.



Juan de la Mota
Presidente Red Española del Pacto Mundial de
Naciones Unidas

LOS 10 PRINCIPIOS Y EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA



Los **10 Principios del Pacto Mundial** son el eje sobre el que se articula la iniciativa. Su validez global se fundamenta en las Declaraciones y Convenciones Universales sobre las que se estructura.

Derechos HUMANOS

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

Normas LABORALES

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Medio AMBIENTE

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anti- CORRUPCIÓN

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

La Guía está basada en la metodología del **Proceso de Mejora Continua**. A través de sus 4 etapas, esta metodología garantiza la implantación progresiva de cada Principio del Pacto Mundial, acorde con los recursos y la realidad de la entidad. De esta forma, las prácticas presentadas en esta Guía siguen esta división en **4 fases**.

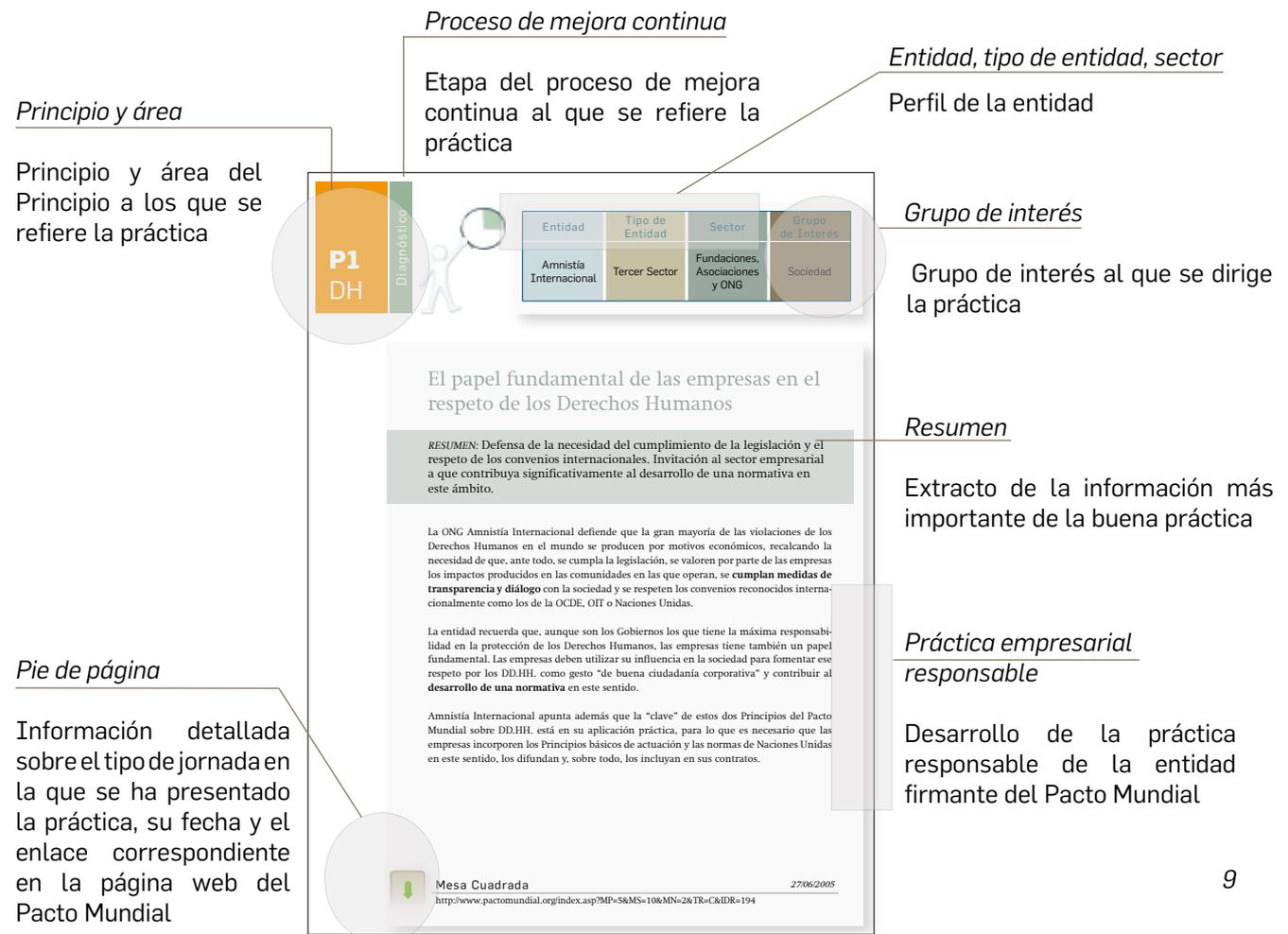


GUÍA DE CONTENIDO

¿Cómo utilizar esta Guía?



Cada práctica responsable contiene información general de la entidad, un resumen y la buena práctica desarrollada.





CONTENIDOS

Las **prácticas responsables** están ordenadas en base al Principio del Pacto Mundial al que pertenecen o al tema específico de RSE al que hacen referencia. La relación de prácticas responsables se encuentra en la página 128.

Derechos **HUMANOS**

P_
DH

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Amnistía Internacional	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

El papel fundamental de las empresas en el respeto de los Derechos Humanos

RESUMEN: Defensa de la necesidad del cumplimiento de la legislación y el respeto de los convenios internacionales. Invitación al sector empresarial a que contribuya significativamente al desarrollo de una normativa en este ámbito.

La ONG Amnistía Internacional defiende que la gran mayoría de las violaciones de los Derechos Humanos en el mundo se producen por motivos económicos, recalando la necesidad de que, ante todo, se cumpla la legislación, se valoren por parte de las empresas los impactos producidos en las comunidades en las que operan, se **cumplan medidas de transparencia y diálogo** con la sociedad y se respeten los convenios reconocidos internacionalmente como los de la OCDE, OIT o Naciones Unidas.

La entidad recuerda que, aunque son los Gobiernos los que tienen la máxima responsabilidad en la protección de los Derechos Humanos, las empresas tienen también un papel fundamental. Las empresas deben utilizar su influencia en la sociedad para fomentar ese respeto por los DD.HH. como gesto “de buena ciudadanía corporativa” y contribuir al **desarrollo de una normativa** en este sentido.

Amnistía Internacional apunta además que la “clave” de estos dos Principios del Pacto Mundial sobre DD.HH. está en su aplicación práctica, para lo que es necesario que las empresas incorporen los Principios básicos de actuación y las normas de Naciones Unidas en este sentido, los difundan y, sobre todo, los incluyan en sus contratos.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo SOS	Empresa Grande Cotizada	Alimentación y Bebidas	Empleados



Analizar los riesgos en Derechos Humanos

RESUMEN: Diagnóstico de riesgos en Derechos Humanos y modelo de gestión. Se destacan los estándares internacionales y la importancia del análisis del entorno.

Grupo SOS dispone de una amplia experiencia en la **gestión de los Derechos Humanos**, ya que tiene centros de trabajo en países en los que existen **riesgos**.

La empresa explica que, para disminuir los riesgos existentes, suelen trabajar en dos etapas. En primer lugar, realizan un diagnóstico de riesgos basado en dos premisas, para así poder actuar en consecuencia:

- La adopción de prácticas internacionales aceptadas, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y los Principios del Global Compact de la ONU, como referencia para verificar las actuaciones
- El análisis del entorno en el que se encuentran las unidades productivas, los países de origen de las materias primas (prestando atención a las características intrínsecas de cada una de ellas) y, las áreas de influencia comercial

En segundo lugar, disponen de un efectivo **modelo de gestión** dividido en tres etapas, que permite aflorar los asuntos clave, identificar los retos que afronta la entidad en materia de Derechos Humanos e implantar programas específicos de acción para los asuntos prioritarios.

Siguiendo estos pasos concretos, se centra el esfuerzo en los elementos que afectan a la entidad y se diseñan sus **herramientas**.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
IE Bussiness School	Institucion Educativa	Educación	Sociedad

La importancia de la gestión empresarial de los Derechos Humanos

RESUMEN: Diagnóstico del papel que juegan las empresas y los Estados en la defensa de los Derechos Humanos. Repaso de las políticas estratégicas, la legislación y los documentos de referencia en la materia.

El IE Business School describe los Derechos Humanos en su sentido más amplio. Con el objetivo de incrementar la **mayor implicación de las empresas** en la **protección de los Derechos Humanos**, en 2003 la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas propone que las empresas cumplan con una serie de normas. Sin embargo, se recuerda que las “normas” no tienen un carácter legal formalizado.

Estas normas tratan de imponer a las compañías, directamente bajo la Ley internacional, el mismo margen de deberes sobre los Derechos Humanos que los **Estados** deben aceptar para ellos: respetar, proteger, promover y cumplir los Derechos Humanos.

En 2005, a propuesta de las Naciones Unidas, se eligió a un **Representante Especial del Secretario General para los Derechos Humanos y empresa**: el Profesor John Ruggie. Su trabajo como representante se centra en:

- Identificar y clarificar los estándares de RSE relacionados con los DD.HH.
- Profundizar en el papel de los Estados en la regulación y adjudicación de las empresas, en referencia a los DD.HH., incluyendo la cooperación internacional
- Investigar y clarificar los conceptos de “complicidad” y “esfera de influencia”
- Desarrollar metodologías para evaluar el impacto de las actividades a favor de los DD.HH.
- Reunir un compendio de buenas prácticas de los Estados y empresas

Como resultado de su trabajo se ha propuesto un marco de **políticas estratégicas** referentes a los derechos humanos, basado en tres principios de acción:

- El Estado, a través de políticas, leyes y adjudicaciones apropiadas, debe proteger contra abusos de terceras partes, incluyendo a las empresas
- Las empresas deben respetar los Derechos Humanos, lo que significa actuar con debida diligencia para impedir que se infrinjan los derechos de otros
- La sociedad debe propiciar un acceso al sistema judicial más efectivo a las víctimas y propiciarles apoyo efectivo

Por último, el IE Business School hace un repaso de la **legislación vigente** en los países en materia de Derechos Humanos como regulador del mundo empresarial. Algunos de los aspectos más sensibles para las empresas son legales como: la “Alien Tort Claims Act” (USA), las Directrices de la OCDE y la Declaración Tripartita de principios de la OIT. Además, se deben tener en cuenta los criterios de los fondos de ISR (como hace el fondo de pensiones noruego) y los índices responsables de préstamos como Los Principios de Ecuador.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos	Tercer sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Empleados

Respetar y apoyar la promoción de los Derechos Humanos

RESUMEN: Claves para identificar los riesgos en Derechos Humanos: analizar el contexto, las actividades y las relaciones de la empresa. Introducción al proceso de diligencia debida y definición del concepto de complicidad.

La Oficina de Derechos Humanos de Naciones Unidas explica que **respetar los Derechos Humanos** significa no violarlos. Es decir, no tener impactos negativos en el cumplimiento de éstos. Para identificar los riesgos en Derechos Humanos de una empresa, se sugiere tener en cuenta el contexto en el que la entidad opera, sus actividades y sus relaciones.

Una empresa puede asegurarse el respeto a los Derechos Humanos asumiendo el proceso de “**diligencia debida**” en el cual se identifican los riesgos, se previenen y se mitigan. Este proceso asume otros procesos en curso para identificar y prevenir, y trata los impactos negativos de la violación de los Derechos Humanos.

Los elementos más importantes en un proceso de “diligencia debida” son:

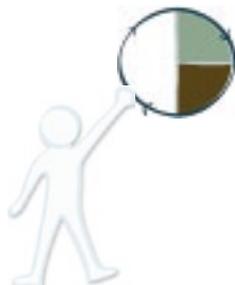
- Adoptar una política de Derechos Humanos
- Evaluar impactos
- Integrar esas políticas a todos los niveles de la entidad
- Llevar a cabo un seguimiento (procesos de supervisión y auditoría)
- Comunicar los avances

La Oficina de Derechos Humanos de Naciones Unidas recuerda que las empresas tienen que evitar también **la complicidad** en abusos sobre los Derechos Humanos. La complicidad puede ser un acto o una omisión que “ayude” a otro, de alguna manera, a cometer **el abuso**; puede ser también el conocimiento de la empresa de que su acción u omisión puede proporcionar dicha ayuda.

Se han categorizado tres tipos de complicidad:

- Complicidad directa: Cuando una empresa proporciona bienes o servicios que sabe que serán utilizados para realizar el abuso
- Complicidad beneficiosa: Cuando una empresa se beneficia de los abusos sobre los Derechos Humanos
- Complicidad silenciosa: Cuando la empresa permanece en silencio o inactiva frente a abusos sobre los Derechos Humanos, sistemáticos o continuos





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Endesa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Empleados

Implantación de la norma SA8000 en las filiales de Endesa

RESUMEN: Realización de un diagnóstico inicial en filiales. Elaboración de un sistema de gestión para controlar riesgos, trasladar compromisos a proveedores y contratistas e implantación final de la norma SA8000.

Endesa ha realizado un **diagnóstico** inicial de la situación de su empresa filial “Edegel”, desarrollando unos principios de responsabilidad social interna. Ha elaborado **un sistema de gestión** que permite controlar todos los aspectos de forma regular y trasladar el compromiso a los proveedores y contratistas, obteniendo la certificación SGS.

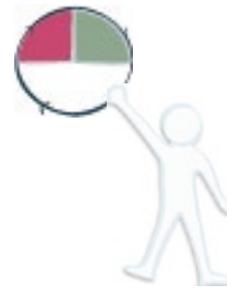
Como resultado, Endesa decide **implantar la norma SA8000** en una de sus filiales de Perú con la intención de expandir esa norma al resto de sus filiales en América Latina. La SA8000 tiene como base el concepto de apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados en el ámbito internacional.

En concreto:

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva
- Discriminación
- Medidas disciplinarias
- Horario de trabajo
- Remuneración



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Cerrejón, México	Empresa Grande no Cotizada	Metales y Minería	Empleados



Mecanismos de seguimiento en caso de alto riesgo en Derechos Humanos

RESUMEN: Análisis de riesgos en Derechos Humanos. Mecanismos de cumplimiento adaptados a estos riesgos.

Cerrejón, empresa minera mexicana, explica como hace frente a **los retos de Derechos Humanos (DD.HH.)**, al ser un sector de **alto riesgo** y con una compleja realidad.

La empresa asume la importancia de los Derechos Humanos a nivel interno. Debido a la globalización muchas empresas están expuestas a contextos complejos. En algunos países en vía de desarrollo, existen menores garantías estatales, las poblaciones pueden ser más vulnerables y existe poco consenso sobre qué constituye un comportamiento apropiado. Por lo tanto, se necesita una “brújula” clara para operar responsablemente.

Para enfrentarse a esos riesgos, la entidad minera ha identificado sus propios riesgos para así llevar a cabo una **gestión empresarial más responsable**. En primer lugar, la entidad define el concepto de DD.HH. y de riesgos significativos. En segundo lugar, pide el apoyo de la alta dirección para poder seguir con el proceso de evaluación de impacto de la entidad en su entorno. En tercer lugar, se elige un equipo adecuado con personal cualificado que llevará a cabo el proyecto. Por último, se analizan las herramientas a utilizar para esta iniciativa.

Tras haber analizado los riesgos, Cerrejón define los **mecanismos de seguimiento** implantados, para poder así adecuar el proyecto a los resultados obtenidos:

- Desarrollo de una herramienta de escucha para responder a las reacciones de cada empleado
- Registro centralizado de resultados y análisis de causas estructurales de problemas
- Proceso participativo del diseño del procedimiento y mecanismo de quejas
- Sistema de Respuestas Oportunas
- Búsqueda de soluciones en caso de problema





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
BBVA	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados

Código de Conducta como reflejo de la integridad corporativa

RESUMEN: Análisis de la importancia de recoger la identidad corporativa de la empresa durante la elaboración de un Código Ético. Enumeración de los valores éticos en los que se basa el documento y explicación de los ámbitos básicos de la integridad empresarial.

BBVA expone que preservar la **integridad corporativa** trasciende de la responsabilidad personal sobre las actuaciones individuales y requiere el compromiso de los empleados de adoptar una actitud responsable. Esto significa poner de manifiesto mediante una comunicación oportuna, aquellas situaciones que se consideren éticamente cuestionables o irregulares, y aquellas de las que pudiera derivarse el incumplimiento de la legislación vigente.

La entidad explica que el **Código de Conducta** del Grupo se basa en unos **valores éticos**, entre los que destacan los siguientes:

- Respeto a la dignidad y a los derechos de la persona
- Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad
- Objetividad profesional
- Estricto cumplimiento de la legalidad

A continuación, se señalan los cuatro **ámbitos** básicos del Código de Conducta en los que se desglosa el concepto de integridad corporativa del Grupo:

- 1. Integridad relacional:** Establece los compromisos y pautas de actuación que rigen las relaciones de la entidad con clientes, empleados, proveedores y sociedad.
- 2. Integridad en los mercados:** Asume el compromiso de promover la integridad y transparencia de los mercados en los que interviene, lo que se ha traducido en políticas y procedimientos que deben ser observados por todos los ámbitos de la empresa, y en especial aquellos relacionados con manipulación de los mercados, información privilegiada, transparencia en la información al mercado y libre competencia.

3. **Integridad personal:** Establece pautas de actuación para garantizar la objetividad profesional y el compromiso con los valores y contenidos recogidos en el Código, incluye responsabilidad en las acciones, actitud responsable y cese de la relación con la entidad.
4. **Integridad organizativa:** Se concretan los elementos organizativos con responsabilidades específicas relacionadas con facilitar la comprensión e interpretación del Código por todos los empleados, identificar deficiencias en los procedimientos y/o controles que pudieran poner en riesgo la integridad corporativa, ejercer un control efectivo sobre el cumplimiento del contenido del código y gestionar la resolución de conflictos éticos adoptando las medidas necesarias, estos elementos son Comités de Gestión de la Integridad Corporativa y función del cumplimiento.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ESADE	Institución Educativa	Educación	Empleados

Proceso de elaboración de un Código de Conducta

RESUMEN: Pautas para la elaboración e implantación de un Código de Conducta en las empresas. Enumeración de los retos a asumir y de las ventajas a obtener tras la preparación y puesta en marcha de esta política.

ESADE explica que la **elaboración de un Código de Conducta** es indisoluble de la reflexión de la entidad sobre sus valores empresariales. Al elaborarlo, la entidad tiene que ver a qué grupos de interés beneficia este código.

Los tres retos para la implantación del Código de Conducta son:

- 1. Coherencia:** Supone integrar todas las visiones y maneras de pensar internas en la compañía. Es decir “remar todos juntos en la misma dirección”
- 2. Contravalores** presentes en la empresa: Un código tiene que estar vinculado a los valores de la empresa
- 3. Contexto** y la interpretación que rodean el Código de Conducta: El código tiene que incluir la realidad de la empresa en todos sus niveles

La identidad de la empresa tiene que estar reflejada en el documento. Para ello, la organización se puede preguntar cómo se identifica como empresa y a través de qué proyectos se ve reflejada. Los valores difundidos a través del código tienen que trascender en las prácticas implantadas.

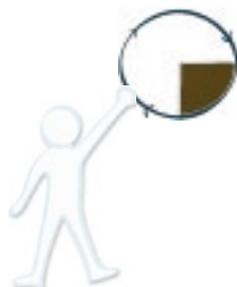
La **utilidad** de los Códigos de Conducta se resume con lo siguiente:

- Los contenidos dan orientación y motivan al empleado
- Proveen de una forma de pensar para ayudar a interpretar y discernir
- Aportan criterios y destacan preferencias de utilidad en las tomas de decisiones
- Proponen estilos de conducta y maneras de proceder

La **credibilidad y viabilidad** de los códigos de una empresa depende de la voluntad creíble de la dirección, del establecimiento de un cuadro jurídico eficaz y de unos mecanismos de auditoría y control.

Para finalizar, ESADE destaca que el código ha de divulgarse a través de formaciones y procesos de socialización de personas.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Gas Natural Fenosa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Empleados

La implantación de un Código de Conducta como herramienta de gestión empresarial

RESUMEN: Utilización de los Códigos de Conducta como instrumento generador de confianza, a nivel interno y externo, resaltando los valores implantados y las claves del éxito conseguido con la implantación del documento.

En Gas Natural Fenosa, conciben el **Código de Conducta** como una herramienta interna para vehicular las políticas de Responsabilidad Corporativa, especialmente en lo relacionado con el compromiso de integridad. La utilidad del código para el Grupo reside en que es un instrumento para la generación de confianza con sus grupos de interés, estableciendo pautas de comportamiento con ellos. Es también una herramienta para la orientación en la toma de decisiones, la prevención de malas prácticas y la creación de culturas con valores éticos cohesionados.

La empresa destaca que los principales valores que han guiado la elaboración del Código son los siguientes:

- Definición clara de los valores organizativos y de los comportamientos deseados
- Participación de los grupos de interés
- Redacción en un lenguaje simple con tono positivo
- Resumen de las obligaciones y requisitos legales
- Promoción de los compromisos voluntarios

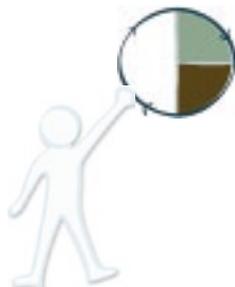
Gas Natural Fenosa explica las **claves del éxito** en la divulgación e implantación del Código:

- Contenidos alineados con la misión, visión y valores, plan estratégico y políticas de responsabilidad corporativa
- Participación e impulso por parte de la alta dirección
- Herramienta de ayuda a los empleados en la comprensión y cumplimiento
- Explicación de incentivos y la evaluación del desempeño

- Formación sobre contenidos, responsabilidades y cumplimiento
- Definición expresa de responsabilidades en la supervisión del Código (Comisión Código Ético)
- Establecimiento de un canal de comunicación con los empleados

Para finalizar, la empresa resalta que los códigos éticos por sí solos no son suficientes para fortalecer las buenas prácticas y el comportamiento en las organizaciones. Por ello, han establecido la Comisión del Código Ético, instrumento al servicio de los empleados.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Business and Human Rights Resources Centre	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

Base de datos de buenas prácticas y políticas de Derechos Humanos

RESUMEN: Información sobre políticas empresariales en materia de Derechos Humanos: casos de éxito y malas conductas como marcos reguladores.

El Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH) da a conocer la página web de su asociación y explica la ayuda que proporciona a las empresas en la **gestión de los Derechos Humanos**. Este centro de información ha sido impulsado por **Mary Robinson**, ex-Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

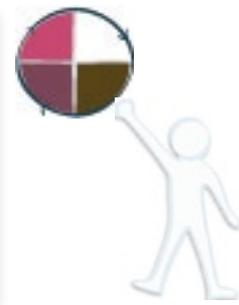
Esta ONG independiente ha establecido una red internacional, formada por más de 80 expertos en el mundo. Dispone de información, tanto en inglés como en español, en materia de Derechos Humanos, sobre más de 5000 empresas.

Cuenta con una base de datos sobre políticas empresariales, cuya finalidad es dar a conocer los marcos reguladores que emplean diversas entidades a nivel mundial en materia de Derechos Humanos.

También dispone de una extensa variedad de materiales publicados por compañías, ONG, gobiernos, organizaciones intergubernamentales, periodistas, académicos, etc., incluyendo tanto informes sobre **casos de mala conducta** como **ejemplos de buenas prácticas**.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
AGBAR	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Empleados



¿Cómo implantar el Principio 1 de Derechos Humanos?

RESUMEN: Mecanismo de implantación del Principio 1. Código ético y de conducta como compromiso del Grupo y sus empleados con el respeto a los Derechos Humanos en su actividad. Establecimiento de un mecanismo de seguimiento a través de un Comité de Desarrollo Sostenible. Mecanismos de información y consulta para los empleados.

El Grupo AGBAR dispone de un mecanismo para implementar el Principio 1 del Pacto Mundial. En primer lugar, disponen de un Código Ético llamado “Código Ético y de Conducta de los Profesionales del Grupo Agbar”.

Este **código** tiene como objetivo fundamental poner en conocimiento de los profesionales del Grupo los valores y principios generales que deben servir de guía para regir su actividad laboral y profesional. En dicho código, se expresa el compromiso del Grupo y de sus empleados en desarrollar las actividades respetando los derechos fundamentales. Se aplica a la totalidad de los profesionales de las empresas del Grupo.

Cómo **mecanismo de seguimiento**, el Grupo cuenta con un Comité de Desarrollo Sostenible, organismo multifuncional y multisectorial que se reúne cada dos meses para tratar todos los asuntos relacionados con la materia. Entre sus actividades destacan:

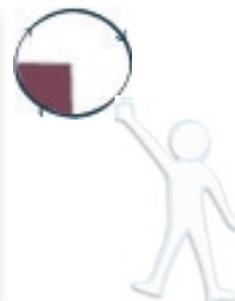
- Elaborar el Informe de Sostenibilidad: Identificando y unificando información de las distintas empresas y sectores
- Acciones para promover la sostenibilidad

Como **mecanismo de información y consulta** para los empleados, la información se realiza vía comunicados, circulares, intranet, etc. Entre estas actividades, la empresa destaca:

- Revista InfoAgbar: En esta revista interna se publica periódicamente
- Información relacionada con los Derechos Humanos y el Pacto Mundial
- Chat del Pacto Mundial: Chat realizado en la Web del Grupo para resolver las dudas y cuestiones en relación a los 10 Principios del Pacto Mundial



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
BBVA	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados



Implantación de un plan higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo

RESUMEN: Implantación de un proyecto higiénico- sanitario y de seguridad en el trabajo. Ámbitos de actuación del plan.

BBVA implanta el **Principio 1** del Pacto Mundial trabajando en un plan de **Prevención de Riesgos Laborales y de Seguridad**.

Desarrolla un **proyecto higiénico-sanitario y de seguridad** en el trabajo mejorando así las condiciones laborales de los trabajadores y sus representantes en 4000 centros.

Para ajustar adecuadamente el proyecto a la realidad del negocio, el órgano preventivo ha analizado la actividad de la empresa, los riesgos significativos y su distribución y el tamaño de la entidad.

Este plan abarca **distintos ámbitos**:

- La formación a los trabajadores en prevención de riesgos
- La entrega a empleados y entidades financieras de un manual de prevención
- La creación de un portal de salud laboral en su intranet

La puesta en marcha del plan cuenta con la participación sindical mediante comités y delegados de prevención. Este proyecto ha permitido a BBVA concienciar los empleados sobre la importancia de trabajar en condiciones seguras y saludables.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
CAN Caja Navarra	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Clientes

Implicar a los clientes a través del Proyecto de “Banca Cívica”

RESUMEN: Implantación del plan “Banca cívica” como medio de implicación de clientes en el trabajo realizado por la Obra Social de la entidad.

Caja Navarra ha puesto en marcha un ambicioso **plan** denominado “**Banca Cívica**”. Este plan parte de la premisa histórica de la implicación de las Cajas de Ahorro en obras sociales. En 2003, la entidad se dio cuenta de que sus clientes no valoraban sus acciones sociales y decidió crear este plan.

Dicho plan recoge el derecho a los clientes a elegir el destino del dinero destinado a la Obra Social de la entidad, bajo el lema “tu eliges, tu decides”. Está basado en estas premisas:

- **Qué:** los clientes tienen la posibilidad de elegir el proyecto social en el que invierten y recibir información actualizada de los mismos
- **Cuánto:** pueden informarse de cuánto aportan a los proyectos que eligen
- **Cómo:** la caja tiene la obligación de rendirles cuentas, para que conozcan cuánto gana la caja con el dinero que les confían
- **Dónde:** los clientes pueden participar en el proyecto a través de voluntariado

Como consecuencia de este cambio, el tipo de proyectos que financian también ha dado un giro. Los clientes prefieren invertir en acciones que beneficien a las personas y a sus necesidades frente a los culturales, de deporte u ocio.

Esta apuesta de la CAN por “una Banca más cívica” está produciendo una vinculación directa y emocional de los clientes y los empleados con la entidad, repercutiendo directamente en sus resultados sociales y económicos, habiendo incrementado casi un 60% la aportación de la Obra Social en un año. Aunque la misión de la Caja está encaminada a la acción social, el hecho de dar respuesta a las preocupaciones sociales de sus clientes los fideliza además de tener la oportunidad de captar otros nuevos.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
AGBAR	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Proveedores



Diagnóstico y proceso de selección de los proveedores

RESUMEN: Diagnóstico previo para la selección de proveedores, y su clasificación a través del sistema Repto e ISOCO. Homologación e inclusión de los proveedores en la cadena de suministro atendiendo a los resultados obtenidos.

La **homologación** de la cadena de suministro de AGBAR se basa en la realización de un diagnóstico previo y en el posterior proceso de **selección de proveedores**.

El modelo de compras de AGBAR, implantado desde 2006, establece un primer filtro de proveedores potenciales, los cuales pasan posteriormente un proceso de homologación antes de firmar un contrato con ellos. Dicho filtro se apoya en aplicaciones externas e internas de clasificación de proveedores, siendo Repto (externa) e ISOCO (interna) las más utilizadas por la compañía. Estos sistemas de clasificación permiten hacer, a través de un cuestionario, una discriminación positiva a favor de los proveedores que incluyen en su gestión principios de responsabilidad social. AGBAR, a través de la herramienta externa Repto, gestiona el 35% de los proveedores y el 80% del volumen de facturación, pero el objetivo es gestionar el 100% de los proveedores a través de la herramienta interna ISOCO.

La segunda etapa, la de homologación, se realiza de acuerdo con:

- El cumplimiento de ciertas leyes, como la de prevención de riesgos laborales
- Certificaciones medioambientales
- Auditoría de procesos
- Seguridad financiera
- Parámetros de RSE: conocimiento del Pacto Mundial y del Código Ético de AGBAR

Si el proceso de homologación es apto, comienza el proceso de negociación y firma del contrato.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Domínguez Pastor & Asociados	Microempresa	Otros	Proveedores

Identificación de los riesgos en Derechos Humanos en la cadena de suministro

RESUMEN: Análisis del nivel de riesgo en DD.HH. implícito en los productos en la cadena de suministro, mediante la realización de un diagnóstico que evalúa el tipo y el origen del producto. Diseño de un modelo de control de estos riesgos.

Para Domínguez Pastor & Asociados, su mayor **riesgo** en RSE es la gestión de la **cadena de suministro** ya que ésta se encuentra en países considerados de riesgo en materia de DD.HH. Para su gestión, realizan un **diagnóstico** basado en un cuadro de riesgo que analiza el origen y el tipo de producto. Esto les indica si el nivel de riesgo es alto o bajo para, a continuación, diseñar en consecuencia un **modelo de control**.

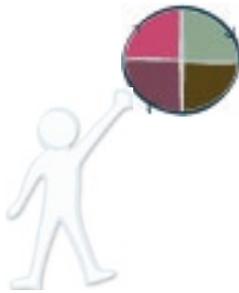
Concretamente, para conocer los potenciales riesgos que puedan surgir, siguen las siguientes **etapas**:

- Identificación del lugar de producción
- Elaboración de un código de conducta en la compra
- Implantación de medidas de control
- Puesta en marcha del seguimiento de la cadena de suministro

Domínguez Pastor & Asociados es consciente de que al ser una microempresa, con pocos recursos humanos y económicos, tiene un control local limitado de sus proveedores. Sin embargo, lo que a priori pudiera ser considerado un obstáculo, no es motivo para evitar el control del riesgo, ya que el valor añadido de su producto es la sostenibilidad del material utilizado y la aplicación de indicadores de RSE en su fabricación.

Por lo tanto, para asegurar el cumplimiento de los valores corporativos por parte de sus proveedores, esta microempresa contrata únicamente a fabricantes que se hayan sometido con anterioridad a inspecciones y auditorías por parte de terceras empresas. Además, de cara a los clientes, han fomentado la transparencia e información del producto, para así facilitar la decisión de compra por un producto u otro, en base a criterios sostenibles.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, ECODES, Fundación Ecología y Desarrollo, Ferrovial, Gas Natural Fenosa, Javierre, Mango MNG Holding, Repsol YPF, Starbucks Coffee	Varios	Varios	Proveedores

Guía sobre la gestión responsable de la cadena de suministro

RESUMEN: Evaluar los riesgos en la cadena de suministro, con especial atención a la PYME, para optimizar su gestión de forma sostenible, aplicar la metodología adaptada a cada entidad y mejorar la confianza en las relaciones comerciales.

La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas pone a disposición de sus firmantes su Guía de Implantación: “La empresa y su cadena de suministro: una alternativa de gestión”.

Esta publicación es la primera que aborda de manera directa y completa **la gestión de la cadena de suministro**. El objetivo principal es ayudar a las empresas a gestionar su cadena de suministro de forma más responsable, con el fin de generar un beneficio sostenible en todas las áreas y actividades del negocio. La guía es fruto del grupo de trabajo que, durante un año, ha compartido y puesto en común dificultades, experiencias y recomendaciones en la gestión de la cadena de suministro. La guía va dirigida fundamentalmente a las PYME, ya que éstas son tanto clientes como proveedores en la cadena de suministro.

La publicación ofrece un sistema de **evaluación de riesgos** según las características de la empresa y de sus proveedores. Además, estos riesgos serán mayores dependiendo del país en el que se opera, del porcentaje total de productos o servicios que se proveen y del tipo de suministro. De esta forma, con la ayuda de la guía las entidades pueden diseñar **mecanismos de corrección y mejorar la relación con sus proveedores**, promoviendo relaciones comerciales a largo plazo que mejoren la confianza entre las partes.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
AITEX Instituto Tecnológico Textil	Sindicato/Asoc. Empresarial	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Proveedores



La certificación “Made in Green” aplicada a toda la cadena de suministro

RESUMEN: Presentación del sello de certificación “Made in Green”, que garantiza el cumplimiento de los Principios de Derechos Humanos, Derechos Laborales y Medioambientales en todas las fases de la cadena de suministro.

AITEX da a conocer el **sello de certificación “Made in Green”**, creada por ellos mismos, que les asegura que las empresas que lo posean, **cumplen con los Principios de Derechos Humanos, Laborales y Medioambientales**.

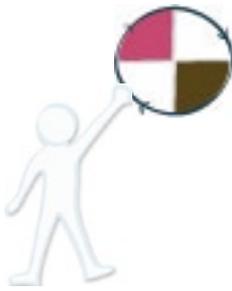
Esa certificación apuesta por dar un posicionamiento competitivo a la entidad que la consigue. Certifica que el producto no contiene sustancias nocivas para la salud y asegura el respeto del medio ambiente, de los Derechos Humanos y Universales de la OIT y de las Naciones Unidas en los centros de producción. Con una vigencia de un año, dicho sello obliga la compañía a comunicar cualquier adaptación o modificación que haga.

“Made in Green” cubre toda **la cadena de producción**, desde la hilatura hasta el producto final, asegurando el cumplimiento de los requisitos y pudiendo trazar todo el proceso. Una empresa tiene la posibilidad de certificar “Made in Green” un solo producto, una o varias familias de productos o toda su gama de productos.

Este sello es una marca registrada y que se puede encontrar en productos de los 27 países de la Unión Europea y en EE.UU. en los siguientes sectores:

- Alimentación
- Juguetes
- Calzado
- Textil-hogar
- Confección
- Mueble





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Mango MNG Holding	Empresa Grande no Cotizada	Textil, Lencería, Artículos de lujo y Calzado	Proveedores

Una política de Derechos Humanos para la cadena de suministro

RESUMEN: Código Ético para proveedores que abarca los Derechos Humanos entre otros, obligatorio y con mecanismos de seguimiento.

Mango ha establecido un **Código Ético** de obligado cumplimiento para sus proveedores con el fin de difundir los **valores** de la empresa textil, y así poder asegurar **el respeto de los Derechos Humanos** en todos los eslabones de la **cadena de suministro**.

Este Código se compone de cinco grandes compromisos en los ámbitos económico, social y laboral, medioambiental, de cooperación con la sociedad y de la calidad, y seguridad de los productos.

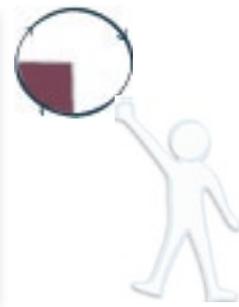
Los principales puntos incluidos en este Código son los siguientes:

- Prohibición del trabajo infantil
- Prohibición de trabajos forzados
- Salud y seguridad en el trabajo
- Libertad de asociación y negociación colectiva
- No discriminación
- Prohibición de medidas disciplinarias físicas ni abusos
- Remuneraciones acordes con la legislación y horarios justos
- Respeto del medio ambiente
- Cumplimiento de la legislación vigente

Para el cumplimiento del Código, Mango ha puesto en marcha diversos **mecanismos de seguimiento**: disponen de equipos de control de calidad, se realizan auditorias internas y externas, se entrevista a los responsables y propietarios de las fábricas y talleres, y se obtiene toda la información necesaria en cuanto a aspectos laborales, sociales y medioambientales.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Euskaltel	Empresa Grande no Cotizada	Telecomunicaciones y Tecnologías de la información	Proveedores



Difusión de valores a la cadena de suministro a través del proceso de compra

RESUMEN: Presentación del sistema de compras implantado para asegurar la transmisión de valores en la cadena de suministro, y de la relación establecida entre la empresa y sus proveedores.

Euskaltel presenta el **sistema de compras** compuesto de cuatro fases que les permite asegurar la transmisión de los valores de la entidad a todos los eslabones de su **cadena de suministro**. En cuanto a la homologación de los proveedores, las mesas de compras difunden los valores de Euskaltel a través de la selección, la inspección, la recepción y la evaluación.

La relación que establece la compañía con sus **proveedores** está basada en el diálogo, la calidad y la transparencia. Euskaltel establece una relación directa con su subcontrata y se implica concretamente en la colaboración. Proporciona a sus proveedores una formación específica para poder ser más competitivos e intenta estar atento a sus inquietudes. Un total de 5.000 proveedores han sido formados por los programas ATIRA, ACOPRE y Eskola Euskaltel.

Para llevar a cabo el plan tractor de la cadena de suministro, la empresa utiliza la metodología IZAITE, que proviene de la Asociación de Empresas Vascas por la Sostenibilidad, junto con el programa XERTATU que es un programa de Ayudas liderado por el Departamento de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo SOS	Empresa Grande Cotizada	Alimentación y Bebidas	Proveedores

Mejora de calidad del trabajo en las fábricas del Grupo SOS

RESUMEN: Mejora de las condiciones laborales en fábricas mediante un Plan de actuación con diversos ejes. Ventajas obtenidas mediante la puesta en marcha del Plan para los grupos de interés y para la entidad.

Grupo SOS ha mejorado las **condiciones laborales** en sus fábricas localizadas en países en vías de desarrollo. Su objetivo principal es materializar el compromiso por la excelencia y la sostenibilidad de la organización recogiendo el enfoque hacia los **grupos de interés** y el fomento de las **prácticas de información y transparencia**.

La entidad ha establecido un **Plan de actuación** con diversos ejes y objetivos entre los que destacan:

- Mejorar las condiciones laborales en las fábricas de la organización situadas en países en vías de desarrollo
- Invertir en las instalaciones: Las principales inversiones han ido destinadas a mejorar las condiciones laborales (mobiliario de oficina, aseos y duchas)
- Cambiar el modelo de gestión: Formación del personal, intentando compensar un nivel muy bajo de estudios y de alfabetización, y desarrollo de un periodo de formación en España de personas con proyección para adquirir conocimientos y experiencia de los sistemas de gestión implantados en el Grupo

Entre las ventajas obtenidas tras el establecimiento de estas medidas, destacan:

- Beneficios para los grupos de interés: Se ha contribuido de manera notable al incremento de la renta local y a la creación de empleo estable. Se ha mejorado el ambiente laboral y se ha registrado un pequeño avance socio-cultural
- Beneficios para la organización: La organización destaca un aumento en la disponibilidad de trabajadores, una mejora de productividad y de la cualificación del personal



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Gas Natural Fenosa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Proveedores



Beneficios y valor añadido de una cadena de suministro responsable

RESUMEN: Exposición de las ventajas y el valor añadido obtenido, tanto para la empresa como para los proveedores y los clientes, tras la implantación de una cadena de suministro responsable.

Gas Natural Fenosa explica las ventajas y el **valor añadido** que aporta una **gestión responsable** de la cadena de suministro a ambas partes, empresa y proveedor.

La evolución de la gestión de la cadena de suministro de Gas Natural Fenosa ha permitido incrementar la eficiencia, el control sobre la calidad y los beneficios que de ello se derivan hacia la empresa, los suministradores y el cliente.

Las ventajas se clasifican en tangibles e intangibles, y los beneficiarios son tanto los proveedores, como la empresa y la sociedad. Los beneficios tangibles se traducen en suministros puntuales, duración garantizada y seguridad de los contratos entre las partes interesadas, menor costo de “no calidad”. El cliente recibe de esta forma un producto/servicio de mayor calidad a menor coste. En cuanto a los beneficios intangibles, la empresa gana una mejor imagen y sus proveedores resultan más fiables. Estos últimos ganan prestigio en el mercado y posibilidades de expansión en su sector gracias a las referencias positivas de sus clientes.

Por último, Gas Natural Fenosa ha desarrollado el Modelo Q para incentivar a sus proveedores a progresar en la implantación de una gestión responsable de la empresa.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
HC Energía	Empresa Grande no Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Proveedores

Seguimiento continuo de la cadena de suministro

RESUMEN: Acciones de seguimiento llevadas a cabo para asegurar que los proveedores cumplen con los valores y principios implantados en la empresa.

HC Energía considera su **responsabilidad** el desarrollo de las obras y servicios llevados a cabo por su cadena de suministro. La empresa explica cómo controla la colaboración con cada uno de sus proveedores y cómo realiza el proceso de **seguimiento**, para asegurar que cumplen con los **valores y principios** de la empresa.

HC Energía trabaja con la herramienta REPRO para la **selección de proveedores**. Gracias a esta herramienta, la entidad puede seleccionar a los proveedores que han realizado una auditoría anual con una empresa externa homologada e independiente, requisito imprescindible para HC Energía.

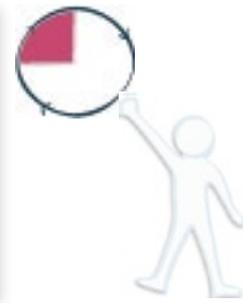
De forma periódica, la compañía organiza foros con todos los proveedores de un área, para entregar material de consulta y hablar de temas de interés común, como por ejemplo:

- La nueva legislación
- La prevención de riesgos
- La gestión ambiental
- Las acciones de mejora tanto preventivas como correctivas

Para finalizar, la entidad destaca que la **sostenibilidad** no es un tema de imagen y reputación, sino que consiste en rendir cuentas de la actuación de la compañía, lo que lleva implícito un compromiso de mejora. Los objetivos de toda la organización y sus colaboradores han de estar alineados con la mejora del desempeño sostenible.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Mango MNG Holding	Empresa Grande no Cotizada	Textil, Lencería, Artículos de lujo y Calzado	Proveedores



Verificación del cumplimiento del Código de Conducta por parte de los proveedores

RESUMEN: Implantación de una cadena de suministro responsable basada en el cumplimiento obligatorio de los proveedores de su Código Ético y de Conducta. Utilización de sistemas de auditorías internas y externas para su verificación.

La empresa textil Mango MNH Holding describe su fase de implantación de la **cadena de suministro responsable** diseñada acorde con los valores de la empresa.

La política de RSE de la compañía gira en torno a su **Código Ético y de Conducta**. Cada vez que se firma un contrato con un proveedor, el Código de Conducta es considerado de obligado cumplimiento.

Para verificar que efectivamente esto es así, Mango ha desarrollado un **sistema de auditorías internas y externas** tanto en fábricas como en talleres. El protocolo de verificación es siempre el mismo: entrevistas con los responsables y/o propietarios de fábricas y talleres, con los empleados, revisión de las instalaciones y consultas a sindicatos en caso de haberlos. También se llevan a cabo visitas sin previo aviso, hechas por auditores locales, lo que evita las barreras lingüísticas y el desconocimiento de la legislación nacional. Si se detectan incumplimientos, se hacen recomendaciones y se diseña de manera conjunta un plan de mejora, marcando un calendario para su aplicación.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Telefónica	Empresa Grande Cotizada	Telecomunicaciones y tecnologías de la información	Proveedores

Auditoría laboral para contratistas y subcontratistas

RESUMEN: Realización de una auditoría laboral y evaluación de sus resultados. Enunciación de principios incluidos en la política de RSE implantada. Compromiso de la empresa en el ámbito de la responsabilidad social.

En 2004, Telefónica realizó una **auditoría laboral** en el 85% de sus filiales en seis países, que incluye la situación de las **contratistas y subcontratistas** (Telefónica contaba con 16.000 proveedores en el momento de la auditoría). Los resultados permitieron poner en marcha medidas correctoras y la creación de una norma aplicable a todas las empresas que incluyen unos **criterios de exigencia** para proveedores antes, durante y tras la asignación de un contrato.

Telefónica explica que la RSE en su empresa se basa en 5 grandes **principios**:

- Prevención de los posibles riesgos de la compañía en temas de RSE para facilitar su gestión
- Transparencia informativa
- Relación intensa con los grupos de interés
- Creación de valor
- Flexibilidad y adaptabilidad (que sean aplicables a todas las empresas del Grupo pero adaptándose a las peculiaridades de cada cultura)

El Grupo Telefónica muestra su arraigada tradición en el **diálogo social**. Asimismo, la empresa manifiesta su compromiso con los Principios del Pacto Mundial y de la OIT, que renueva anualmente.



Normas **LABORALES**



P_
NL

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
UGT Unión General de Trabajadores	Sindicato/Asoc. Empresarial	Sindicatos y Patronales	Empleados

Estudio de seguimiento de implantación de medidas laborales

RESUMEN: Conclusiones de un estudio sobre la implantación de la RSE en empresas del IBEX 35. Identificación del grado de cumplimiento de la normativa vigente por parte de las empresas y de las carencias encontradas.

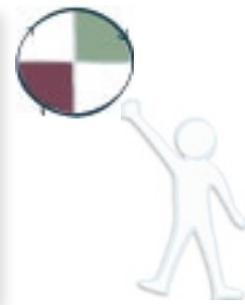
La Unión General de Trabajadores (UGT) destaca el carácter voluntario de la RSE, tal y como marcan el Pacto Mundial y el Foro de Expertos del Ministerio de Trabajo, dada la dificultad de una regulación internacional sobre la materia.

UGT ha participado en estudios para ver cómo se están incorporando las políticas de RSE en las empresas en materia laboral. Concretamente, presentan **un estudio sobre la RSE en las empresas del IBEX 35**, en el que se destacan **aspectos positivos** llevados a cabo por las empresas, como por ejemplo el alto índice de contratos fijos, los planes de conciliación de la vida laboral y familiar y la evaluación personal del sistema de retribución. Como **aspectos negativos** el estudio señala la falta de comunicación interna, las desigualdades por sexo, la discrecionalidad en los despidos y el reparto de la formación (normalmente a los trabajadores más capacitados), además de la política de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la normativa vigente, UGT hace hincapié en la necesidad inicial de que las empresas cumplan al menos con la **normativa vigente** básica, como la que hace referencia a la salud e higiene, participación de empleados, formación y no discriminación. Sin embargo, destaca la carencia de programas de integración de personas discapacitadas o de programas de reinserción laboral, dado que las empresas optan por cumplir con la LIS-MI mediante la contratación de servicios especiales de empleo o donaciones a entidades sin ánimo de lucro.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Eléctrica de España	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Empleados



Implicación de los empleados en la estrategia de RSE de la entidad

RESUMEN: Presentación de un plan estratégico para dar a conocer las políticas de RSE de la entidad. Diseño del plan con un análisis previo de clima social de empleados y desarrollo en 5 fases.

Red Eléctrica de España ha diseñado un plan para dar a conocer a los empleados las **políticas de Responsabilidad Social Empresarial** de la entidad.

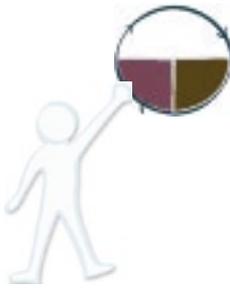
El plan se pone en marcha tras la realización, por parte de la empresa, de una **encuesta de clima social a sus empleados**. La encuesta consiste en un análisis de percepción de los trabajadores sobre el sistema de gestión de la RSE y un indicador del grado de conocimiento e implicación de los empleados en las políticas de responsabilidad social empresarial de la empresa. Tras analizar los resultados, se elaboraron unas conclusiones donde se comprueba que el conocimiento de los empleados es menor del esperado.

A continuación, la compañía pone en marcha un plan estratégico de cinco fases:

- **Sensibilización:** Implantación de un curso “El sistema de gestión de la RSE”, en modalidad e-learning
- **Formación:** Presentación a los empleados de “La RSE: Elemento estratégico en REE”, donde los ponentes son los miembros de la Comisión Directiva de la entidad
- **Refuerzo:** Difusión a toda la organización, incluidos los colaboradores, de un juego de RSE, junto con una carta del Presidente
- **Difusión:** Publicación del plan en la Web de la entidad y en la revista corporativa
- **Debate:** Apertura del debate a través de : un foro de RSE en la Web, un buzón de RSE para los empleados, y los desayunos en Red para profundizar en los aspectos de la RSE

Como consecuencia de este ambicioso plan, la entidad ha mejorado de manera notable el conocimiento de su gestión interna de RSE.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
CC.OO. Comisiones Obreras	Sindicato/Asoc. Empresarial	Sindicatos y Patronales	Empleados

Implantación de códigos de conducta empresariales ante la falta de normativa

RESUMEN: Papel del sindicalismo en el entorno de la RSE. Adopción de códigos de conducta empresariales ante el incumplimiento de la normativa. Enumeración de los retos a los que se enfrentan las empresas ante el cumplimiento de estos códigos éticos.

Comisiones Obreras (CC.OO.), a través de su departamento de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO. (Federación de industrias textil-piel, químicas y afines), destaca que la RSE es ya una realidad en el panorama empresarial español.

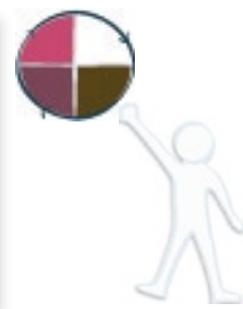
Afirma que hoy en día están en una fase de búsqueda del espacio propio de intervención de los sindicatos y de asunción de la posible repercusión positiva en la empresa. El papel del sindicalismo se está redefiniendo en el desarrollo de la Responsabilidad Social de las Empresas.

CC.OO. expone casos de buenas prácticas en el sector textil-confección. Al ser un sector más globalizado, el eje esencial de actuación son las Normas de la OIT y las condiciones laborales de los proveedores y las subcontratas. Para ello, exponen algunos ejemplos de empresas españolas (Inditex, El Corte Inglés, Mango y Cortefiel) que, ante la falta de normativa en determinados países donde operan, han adoptado unos **códigos de conducta** empresariales para subsanar los graves incumplimientos de las Normas Fundamentales de la OIT. Aún así, según sus experiencias, no es fácil garantizar que no se cometan.

Por todo ello, el sindicato explica que los grandes retos para las empresas son la **transparencia** (Ej. publicación de la lista de proveedores o etiquetas con el itinerario de fabricación del producto), la realización de **auditorías laborales** independientes, el acceso de los sindicatos a los resultados de esas auditorías y la definición de la intervención sindical en toda la cadena de producción, la formación o la **tutela legislativa**.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Telefónica	Empresa Grande Cotizada	Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información	Empleados



Auditoría Laboral como control del cumplimiento de las normas laborales

RESUMEN: Realización de una Auditoría Laboral interna del Grupo. Conocimiento y evaluación de las prácticas laborales. Acciones para mejorar la gestión.

Grupo Telefónica dispone de una **auditoría laboral** que se realiza **internamente** en 23 empresas del Grupo en 6 países, lo que supone un 85,4% del Grupo Telefónica. Esta auditoría se realiza a profesionales, personal dependiente de empresas de trabajo temporal, a becarios y contratas y subcontratas.

Este programa tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de la legislación laboral aplicable, conocer y evaluar posibles contingencias laborales y tomar medidas correctivas encaminadas a paliar deficiencias y eliminar efectos no deseados.

Los **resultados** de la Auditoría Laboral se dividen en 3 aspectos: los temas sin incidencias que la entidad ya tiene controlados, los riesgos palpables y las posibilidades de riesgos.

Como resultado de esta auditoría, se han llevado a cabo **acciones** para una gestión responsable de contratas y subcontratas. Existe por un lado una **normativa** para el control de riesgos laborales en la contratación de obras y servicios en el Grupo Telefónica, y otra para compras, auditoría y recursos humanos (RR.HH.), que tiene como ámbito todos los países donde opera el Grupo. El contenido de dicha normativa de RR.HH. está formado por los requisitos previos a la contratación, obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, y medidas a adoptar durante la vigencia de los contratos y después de la extinción de los mismos.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Abengoa	Empresa Grande Cotizada	Industria, Conglomerados y Otros	Empleados

La comunicación como herramienta de implantación de la RSE en la empresa

RESUMEN: Importancia de la utilización de la comunicación como herramienta de implantación de la RSE para vincular a los empleados al proyecto corporativo. Explicación de las herramientas internas utilizadas para ello.

Abengoa explica que la RSE funciona si está alineada con el plan estratégico de la empresa y que la utilización de la **comunicación como herramienta de implantación** de la RSE en la entidad requiere transparencia, rigor y periodicidad.

La empresa resalta que comunicar la RSE internamente permite vincular a los empleados al proyecto corporativo, generando ilusión y apoyo a la estrategia global de la organización, ya que al fin y al cabo la empresa son estos mismos empleados que la integran.

Las **herramientas internas** utilizadas para transmitir sus valores a los empleados y comunicar lo realizado en materia de RSE son:

- El portal del empleado
- El informe anual
- La revista interna
- El mailing

Para ejemplificar la importancia de la comunicación, se expone el proyecto de reducción de emisiones de efecto invernadero. Las claves de éxito de éste residen en las herramientas utilizadas para contabilizar las emisiones y, sobre todo, en el compromiso de los grupos de interés, obtenido gracias a una comunicación fluida.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Endesa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad

Comunicación del compromiso con el Pacto Mundial a los grupos de interés

RESUMEN: Identificación del Informe de Progreso como herramienta de comunicación de la estrategia empresarial. Desarrollo del plan de comunicación dirigido a los grupos de interés sobre el compromiso de la entidad con el Pacto Mundial.

Endesa cree en la importancia de la **comunicación de su estrategia empresarial a través del Informe de Progreso**.

La entidad entiende que la comunicación:

- Es fundamental para destacar las actuaciones en materia de RSE
- Pone en valor frente a los grupos de interés las actuaciones en RSE
- Presenta una ventaja competitiva ya que, de forma creciente, se incorporan criterios de sostenibilidad en los procesos de selección de proveedores

Por lo tanto, la entidad quiere **difundir su compromiso** con el Pacto Mundial a todos sus grupos de interés mediante un plan de acciones concretas:

- **Empleados:** La entidad ha puesto a su disposición cartelería en oficinas, una línea directa, folletos informativos y una página Web
- **Accionistas:** Dirigido a ellos se publica la memoria de sostenibilidad, que cumple con la obligación de transparencia en la gestión de la compañía
- **Clientes:** Se les informa a través de las facturas emitidas y de la cartelería en oficinas comerciales
- **Administraciones Públicas:** Traslado a título informativo de los documentos aportados al resto de grupos de interés
- **Proveedores y contratistas:** Comunicación de la adhesión y traslado de los Principios
- **Empresas, ONGs:** Participación en foros y organización de eventos





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
CC.OO. Comisiones Obreras	Sindicato/Asoc. Empresarial	Sindicatos y Patronales	Empleados

La conciliación como factor de incremento de productividad y competitividad

RESUMEN: Exposición de las ventajas empresariales obtenidas con la puesta en marcha de políticas empresariales dirigidas a aumentar el bienestar del trabajador y mejorar así su productividad y competitividad.

Comisiones Obreras (CC.OO.) expone que la reducción del horario de la jornada laboral no es necesariamente un indicador de **conciliación**, sino que lo importante es flexibilizar dicho horario. Además, es primordial que esa flexibilidad se plantee siempre teniendo en cuenta, la situación personal de cada trabajador y sus obligaciones.

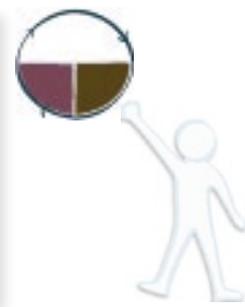
Con este planteamiento, se pueden evitar conflictos con los empleados a través de la negociación colectiva. Aunque, cuando se habla de conciliación, se hace referencia tanto a hombres como a mujeres, puede decirse que no ha sido hasta la completa incorporación de la mujer al mundo laboral cuando se han introducido las **políticas conciliadoras en las empresas**.

CC.OO. indica, que conciliar produce **beneficios** a la empresa, porque influye positivamente en el bienestar del trabajador, reteniendo su talento y evitando el absentismo y, consecuentemente, produciendo más.

Según la citación de Torns (2004), “Conciliar los tiempos se encuentra en el centro de los conflictos, visibles e invisibles, que conforman la vida social y personal y son consustanciales a las desigualdades de género. Su resolución debiera formar parte de los objetivos de la igualdad entre mujeres y hombres en la interlocución convencional entre los agentes sociales y convertir la conciliación de tiempo de vida y de trabajo en una herramienta para la defensa y de la calidad de vida personal y profesional.”



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Iberdrola	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Empleados



Medidas de conciliación

RESUMEN: Exposición de la política de conciliación llevada a cabo por la empresa, detallando las medidas concretas que se realizan y las fases de implantación del Plan de igualdad de trato y de oportunidades.

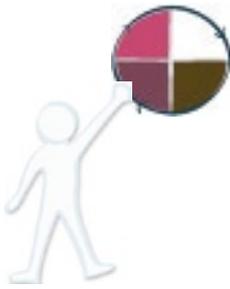
Iberdrola subraya la importancia de que la alta dirección de la empresa apoye y promueva la **conciliación** para que se beneficie la totalidad de la empresa y no solamente el colectivo de empleados. Además, la compañía destaca la conveniencia de adaptar las políticas de conciliación a la situación de cada empleado. Estas medidas mejoran el clima laboral, facilitan la carrera profesional y aumentan el sentido de pertenencia de los empleados a la empresa que, a su vez, gana en productividad y retiene el talento.

Como **medidas concretas**, por un lado, Iberdrola implanta la jornada intensiva anual para todos sus empleados, con el doble objetivo de fomentar la conciliación y aumentar la productividad convirtiéndose en la primera compañía del IBEX 35 en hacerlo. Por otro lado, fija un sistema retributivo para premiar el logro según dos clasificaciones: uno fijo correspondiente a la promoción de la productividad y otro variable correspondiente a la evaluación del desempeño.

Para finalizar, la entidad describe las fases de implantación de su **Plan de Igualdad de trato y de oportunidades** aprobado por el Consejo de Administración como un objetivo estratégico:

- Compromiso de la alta dirección
- Diagnóstico de la situación
- Elaboración y negociación del plan
- Implantación del plan de igualdad
- Seguimiento de las acciones implantadas y de los resultados obtenidos





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Mango MNG Holding	Empresa Grande no Cotizada	Textil, Lencería, Artículos de Lujo y Calzado	Proveedores

Un Código de Conducta específico para la cadena de suministro

RESUMEN: Implantación de un código ético para evitar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y fomentar la transparencia. Aplicación de códigos de conducta específicos para proveedores y fabricantes.

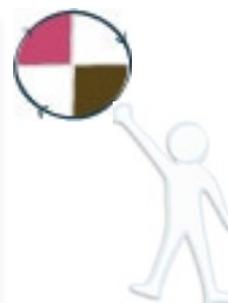
Mango explica las medidas de las que disponen para evitar conflictos en **trabajo forzoso** y en **trabajo infantil**, problemas que podrían surgir en su relación con diferentes proveedores. La política que siguen se basa en los criterios de la OIT de 1973 y en las edades mínimas que establece. Estos criterios diferencian entre países desarrollados y en vías de desarrollo.

Mango está presente en multitud de zonas del mundo y ha vivido distintas situaciones en diferentes países. A principios de 2002 se creó el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial y se contactó con las diferentes organizaciones y partes interesadas. Se llegó a un acuerdo con la iniciativa “Ropas Limpias” para ofrecer mayor **transparencia**. Todo ello permitió crear un **código ético** del Grupo que sirve de marco para una serie de códigos de conducta específicos, entre ellos uno para **proveedores y fabricantes** de obligado cumplimiento. Este código se basa en los principios de la OIT y de otros organismos.

Mango no ha tenido problemas de trabajo forzoso o infantil gracias a la aplicación de este código de conducta y a la política de calidad de Mango, que hace que todo tenga que estar controlado desde el origen y que se trabaje con grandes proveedores en relaciones a largo plazo, porque no se quiere que las mismas piezas se fabriquen en diferentes sitios (no se permite la subcontratación). El **código de conducta** incluye la visita a los proveedores de equipos de **control de calidad** que viven en las zonas de producción, entrevistas con el director de la fábrica, **entrevistas** con trabajadores (si hay sindicatos, acompañados de ellos) y también **una auditoría externa**. En caso de que surjan conflictos advertirían al proveedor y, si éste no solucionase el problema con inmediatez, dejarían de trabajar con él.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
CAM Caja de Ahorros del Mediterráneo	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados



Beneficios de la implantación de la RSE para el trabajador

RESUMEN: Beneficios obtenidos por los trabajadores y por la empresa tras la implantación de la RSE en la entidad. Resultados obtenidos tras la obtención de la certificación de Empresa Familiarmente Responsable.

Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM) presenta los **beneficios para el trabajador** gracias a **la implantación de la RSE en la empresa** y los medios utilizados para la difusión de su política empresarial.

Como primer paso, la entidad analiza la situación de la empresa en cuanto a RSE en el ámbito laboral para poder diagnosticar aquellas políticas de RSE que afectan a los trabajadores. La CAM es consciente de que tiene que adaptarse a los cambios que se han producidos en la sociedad actual para responder a las exigencias de sus empleados:

- Evolución del modelo de la familia tradicional a otro modelo
- Incorporación de la mujer al trabajo
- Adaptación de los roles hombre/mujer en el núcleo familiar
- Cambio de valores de las nuevas generaciones

Además, la obtención de la **certificación de Empresa Familiarmente Responsable** ha supuesto un avance positivo en la gestión de la compañía que se traduce en:

- Incremento de la motivación de los empleados y el compromiso
- Reducción del estrés de los empleados
- Reducción de costes derivados de la rotación voluntaria y bajas laborales de los empleados
- Incremento de la competitividad empresarial
- Mejora de liderazgo, de la comunicación, de la responsabilidad y de la estrategia empresarial
- Proceso de mejora continua





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Banesto Banco Crédito Español	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados

Comprobar y medir la productividad de la conciliación

RESUMEN: Medidas de seguimiento utilizadas para comprobar el éxito de las medidas de conciliación implantadas por la empresa. Comprobación del claro incremento de las mujeres en la plantilla gracias a la aplicación de esta política.

Para Banesto conciliar es dar flexibilidad al empleado para que cumpla con sus objetivos.

Con los procesos de jubilación de sus empleados, el Banco perdió una buena parte de su talento. A la hora de incorporar y retener nuevo talento se ha visto obligado a ofrecer facilidades a los empleados para que éstos vean un valor añadido a la hora de trabajar en Banesto. Además, han visto cómo las **medidas conciliadoras** han facilitado la igualdad de género en la entidad, ya que un gran número de mujeres han pasado a formar parte de su plantilla, en parte atraídas por su flexibilidad y conciliación. Hay un claro **incremento de mujeres** en la plantilla tanto a nivel del Consejo de Administración como a nivel de la gestión comercial.

Hoy el Banco tiene demostrado que la flexibilidad horaria y la conciliación entre trabajo y familia, mejora la productividad. Para poder comprobarlo, entre 2007 y 2009, realiza **encuestas de satisfacción** que demuestran la reducción del absentismo y el aumento de la productividad. En 2008, midieron también la cantidad de personas que disfrutaron de medidas de conciliación, cifra que refleja un claro aumento comparado con la de 2007.

En 2006, reciben el **Certificado de Empresa Familiarmente Responsable**, que acredita que apuestan por la flexibilidad basada en la conciliación y que impulsan el desarrollo de la mujer directiva.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
OIT Organización Internacional de Trabajo	Tercer Sector	Otros	Sociedad



Estudio sobre la erradicación del Trabajo Infantil

RESUMEN: Presentación de conclusiones de un estudio sobre la eliminación del trabajo infantil. Condiciones que deben darse para la erradicación de la explotación laboral de los menores.

En materia de trabajo infantil, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) juega un papel importante. Ha desarrollado diversas actividades desde hace más de 15 años para erradicar el trabajo infantil. La OIT explica que hay 1.000 proyectos en 90 países, 47 de estos proyectos en Iberoamérica, que cuentan con la financiación del gobierno español. En los últimos diez años, se ha sacado a 100.000 niños del trabajo infantil.

La OIT señala lo complicado de esta tarea, ya que no se trata sólo de que los menores dejen de trabajar, sino de crear las condiciones para que su familia los pueda mantener y tengan una **educación y un futuro profesional**. También apunta que su lucha está en que todos tengan un trabajo decente, remunerado adecuadamente y con todos los derechos, que permita sacar adelante a la familia de forma digna y progresar. El auge de la Responsabilidad Social Empresarial está haciendo que el sector privado participe en proyectos e iniciativas y colabore más con la OIT.

La OIT apunta que se ha realizado un trabajo sobre la **eliminación del trabajo infantil**, que lleva por título “Estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil en Iberoamérica”, el cual concluye que no sólo es viable su erradicación sino que además su existencia es negativa para los países, incluso en términos económicos. Los costes de erradicación de aquí a 20 años serían de 135.000 millones de dólares y los beneficios de 350.000 millones de dólares.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
IE Business School	Institución Educativa	Educación	Empleados

Gestión de la diversidad en la empresa

RESUMEN: Introducción a los conceptos de diversidad identitaria y diversidad cognitiva. Pautas sobre los pasos a dar por las empresas para aumentar la diversidad cognitiva dentro de sus organizaciones.

El IE Business School explica que la diversidad es un concepto que suele provocar bastante confusión y por ello, es imprescindible definirlo. Al oír la palabra diversidad, de primera mano se tiende a pensar en la diversidad identitaria.

Sin embargo, es fundamental distinguir la **diversidad identitaria**, que engloba las diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social (como es el sexo, etnia, raza, nacionalidad, discapacidad, edad, origen o religión), de la **diversidad cognitiva**, que abarca las diferentes formas de pensar de cada individuo. Durante los últimos años, las políticas y legislaciones se han centrado fundamentalmente en crear un marco de integración y legislación teniendo en cuenta la diversidad identitaria. Tanto la normativa europea como la española han venido aumentando las obligaciones empresariales para salvaguardar los derechos y extender las oportunidades de personas pertenecientes a ciertos grupos sociales.

Las distintas formas de pensar que definen la diversidad cognitiva tienen sus orígenes en diferencias en nuestras experiencias vitales educativas, culturales, laborales, etc. Los seres humanos buscan soluciones a problemas nuevos a partir de experiencias y conocimientos previos.

Por lo tanto, se puede afirmar que **aumentar la diversidad cognitiva** dentro de las empresas tiene importantes **beneficios**. Por ejemplo, aumenta la productividad, ya que cuanto más distintas sean las perspectivas dentro de un equipo tanto más variadas serán las soluciones a un problema. Dos individuos con la misma formación, origen y experiencias de vida, aportarán una solución parecida, mientras que si su trayectoria profesional y personal ha sido diferente obtendremos tres soluciones, una de cada uno de los individuos y una tercera, fruto de la sinergia de ambas, aumentando la posibilidad de negocio.

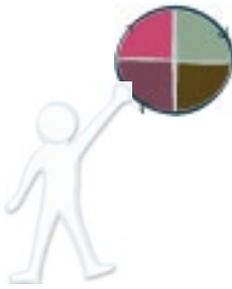
La diversidad también afecta al esfuerzo mental de cada persona dentro del equipo, ya que exponerse a puntos de vista divergentes anima a las personas a reflexionar más y con mayor rigor sobre la complejidad de la situación.

Por esta razón, el IE Business School incentiva las empresas a fomentar la diversidad cognitiva, haciendo lo siguiente:

- Mezclar perspectivas y heurísticas: crear equipos diversos
- Romper con las rutinas
- Crear mercados internos
- No confundir la diversidad del aspecto con la diversidad cognitiva

En definitiva, se recuerda que hay que mejorar las capacidades de la plantilla para trabajar en equipo, comunicar con los demás y tomar decisiones.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Contratas y Obras Empresa Constructora	PYME	Construcción e Ingeniería	Empleados

Fases de implantación de un Plan de Igualdad en una PYME

RESUMEN: Cuatro fases para implementar un Plan de Igualdad en una PYME: diagnóstico, plan de acción, implantación y seguimiento. Se destacan los impactos positivos en la empresa.

La PYME Contratas y Obras Empresa Constructora tiene implantado con éxito un **Plan de Igualdad, gracias a un proceso de 4 fases:**

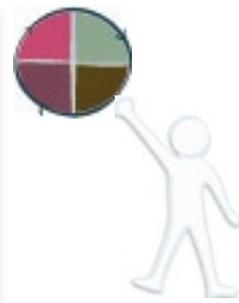
- 1. Realizan un diagnóstico** a través de cuestionarios, entrevistas y análisis de documentación. Los indicadores utilizados son, entre otros, la retribución anual media entre hombres y mujeres, los porcentajes de género por categorías y los tipos de contrato
- 2. Elaboran el plan de acción.** Una vez se identifican los riesgos y las áreas de trabajo diseñan un Plan de Acción, el cual incluye la elaboración de un Protocolo de Actuación en Materia de Acoso, una Política de Igualdad Retributiva y la creación de una Comisión de Conciliación
- 3. Implantan** un Plan de Igualdad
- 4. Establecen mecanismos de evaluación y seguimiento** continuo de los indicadores, para conocer el grado de cumplimiento y marcar objetivos a cumplir a corto, medio y largo plazo. Incluye un seguimiento de las acciones mediante una Comisión Permanente de Igualdad

Este Plan de Igualdad ha sido establecido por varias razones:

- Mejorar los resultados empresariales: Aumentar la motivación y el sentimiento de pertenencia a la empresa, mejorar el clima laboral, etc.
- Anticiparse a la obligatoriedad de la Ley de Igualdad
- Contribuir a una nueva cultura empresarial y potenciar una imagen socialmente responsable y diferenciada del resto de empresas
- Dar un valor añadido a las políticas de gestión ética y socialmente responsable



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, Banesto - Banco Crédito Español, Cruz Roja Española, Fundación ONCE, IE Business School, Grupo Adecco Iberia, Grupo Eroski, Grupo VIPS	Varios	Varios	Empleados



Guía para implantar el Principio 6 del Pacto Mundial sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación

RESUMEN: Detectar prácticas discriminativas en Recursos Humanos con inmigrantes y discapacitados. Claves en la selección, contratación y promoción. Impacto en la cuenta de resultados.

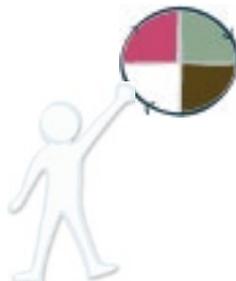
“Los comportamientos más difíciles de cambiar son aquellos de los que no somos conscientes”. Esta frase explica en muchos casos la realidad que rodea la **discriminación en el empleo y la ocupación**.

La Red Española del Pacto Mundial, junto con un grupo reducido de firmantes del Pacto Mundial publica una guía práctica para facilitar la no discriminación de **personas inmigrantes y con discapacidad** en el empleo y la ocupación.

Los colectivos en los que se ha centrado el documento son las personas inmigrantes y las personas con discapacidad, y pretende poner a disposición de las empresas claves y prácticas para detectar y evitar posibles discriminaciones en las diferentes fases que transcurren en los **procesos de selección, contratación y promoción** de estas personas. Es importante resaltar que la no discriminación es una categoría que afecta por igual a grandes, medianas y pequeñas empresas.

El objetivo de este documento es tanto ayudar a desvelar comportamientos inconscientes como ampliar el campo de análisis que se debe considerar para tomar decisiones cuyas consecuencias repercuten en la **cuenta de resultados** de la empresa.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Lomanoryas	PYME	Agricultura, Plantaciones y Otros Sectores Sociales	Empleados

Una empresa comprometida con sus empleados

RESUMEN: Evaluación de la implantación de los Principios relativos a Derechos Humanos y Normas Laborales en una PYME. Análisis de los factores de riesgo y de la necesidad de disponer de un Código Ético para proveedores y de una auditoría para el análisis de los resultados.

Lomanoryas, PYME del sector agrícola, expone cómo cumple con la implantación de los Principios de **Derechos Humanos** y de **Normas Laborales** respetando la realidad de cada empleado en su diversidad y multiculturalidad. El primer paso es identificar las **áreas de riesgo** existentes en una PYME del sector de la agricultura, con un alto porcentaje de mano de obra inmigrante.

La empresa ha realizado un **diagnóstico** en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad. La PYME dispone de un **Código Ético** establecido con sus proveedores. Además realiza visitas periódicas de control a su cadena de suministro para verificar que el compromiso se lleva a cabo a lo largo de toda la trayectoria de colaboración con ellos. Los resultados derivados de la **Auditoría Externa** son sometidos a evaluación y propuesta de mecanismos de mejora en las revisiones por la dirección, facilitando la toma de decisiones así como el compromiso de mejora continua. Este procedimiento permite involucrar a los proveedores en la consecución de los principios recogidos por Naciones Unidas y OIT en lo referente a Derechos Humanos.

A través de estos mecanismos, la PYME ha analizado la realidad social establecida en la organización, atendiendo las necesidades de reagrupación familiar, multiculturalidad y estabilidad laboral en el sector más desfavorecido.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Bancaja	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados



El programa de “Cuidado Eficaz” para los empleados

RESUMEN: Presentación del programa “Cuidado Eficaz”, que recoge políticas y procedimientos de compromiso con los empleados, a través de la aplicación de 14 principios de comportamiento.

Desde 2005, Bancaja asume un compromiso interno con todos y cada uno de sus empleados en línea con su estrategia de “**Cuidado Eficaz**”. Este compromiso incluye **políticas y procedimientos** que la entidad debe aplicar en sus relaciones con los empleados. Se recoge en el Código de Conducta y en el modelo de gestión de la entidad.

El compromiso se materializa en la asunción, materialización y aplicación de **14 principios de comportamiento**, entre los que la entidad destaca:

- Compromiso para el incremento de las mujeres en puestos directivos
- Fomento de la estabilidad
- Comunicación con 15 días de antelación de los cambios de destino o función
- Sistema de evaluación de los empleados fijos cuyo principal objetivo es valorar, con las garantías necesarias, el desempeño de su función
- Permiso de 15 días por hospitalización de familiares, disfrute de un permiso retribuido anual de hasta 15 días naturales
- Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, no se convocan acciones formativas presenciales fuera del horario laboral
- Formación: los nuevos empleados tienen 80 horas de formación. Tienen a su disposición un programa de formación durante el primer año, cuya duración mínima es de 80 horas





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Cámara de Comercio de Madrid	Sector Público	Otros	Empleados

Los beneficios de la implantación de un Plan de Igualdad

RESUMEN: Motivos para el desarrollo de los planes de igualdad en PYME: legales, económicos, de oportunidad y de imagen.

La Cámara de Comercio explica cuáles son los **beneficios de la implantación de la igualdad de oportunidades dentro de las PYME** ya que:

- Implica ser tratados de la misma forma, tales como dice la Ley de Igualdad
- Genera participación con las mismas oportunidades (equidad e integración de la perspectiva de género)
- Confina la discriminación y el acoso
- Construye relaciones basadas en el respeto
- Desarrolla todo el potencial de las personas de forma individual y grupal
- Compensa las discriminaciones a través de la generación de acciones positivas

Además de estos beneficios, también expone los motivos importantes de la implantación de planes, destacando:

- Los **motivos legales:** A pesar de que la Ley no obliga a las empresas de menos de 250 trabajadores a instaurar un Plan de Igualdad, sí que están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
- Los **motivos económicos y empresariales:** El establecimiento de Planes de Igualdad mejora la productividad, aumenta la motivación, mejora el clima laboral, etc.
- La **oportunidad:** Ofrece nuevas oportunidades y las Administraciones Públicas convocan nuevas subvenciones y premios a las empresas con políticas de igualdad
- La **imagen:** Está creciendo la importancia del desarrollo de una imagen pública comprometida con la igualdad y la conciliación de cara a los grupos de interés





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
DKV Seguros	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados

Implantación del Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades

RESUMEN: Implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades en el marco del Principio 6. Descripción del plan de trabajo empleado y de los resultados obtenidos.

DKV expone los criterios en los que se basa la aseguradora del Grupo ERGO, que fue de las primeras empresas en España en adherirse al Pacto Mundial tras su creación, para llevar a la práctica el **Principio de no discriminación** en sus procesos de selección, formación y promoción de empleados.

La empresa ha puesto en marcha el **Plan Óptima**, desarrollado por el Instituto de la Mujer con el objetivo de introducir la **Igualdad de Oportunidades** entre hombres y mujeres en las empresas, a través del desarrollo de Planes de Acciones Positivas.

Para su puesta en marcha, DKV Seguros ha desarrollado varias **fases** de trabajo:

- Diagnóstico para detectar la existencia de posibles desigualdades o discriminación por razones de sexo
- Selección de cambios a introducir y diseño de Planes de Acción Positiva
- Puesta en marcha del Plan
- Auditoría del Instituto de la Mujer y reconocimiento como entidad colaboradora en la Igualdad de Oportunidades

Para concretar estas fases de trabajo, la entidad ha creado un grupo de trabajo y de impulso al programa Optima, formado por un grupo de personas polivalente que representa a toda la organización.

Las **claves del éxito** para la entidad son:

- Definición de un plan que no genere “discriminación positiva”. Las acciones se dirigen a todos (hombres y mujeres), pero se busca que la acción actúe en la diferencia percibida, en el diagnóstico
- Compromiso de la Dirección y los empleados: Aprobación por la Dirección y el Comité de Empresa
- Comunicación e información a todas las personas de DKV Seguros del Plan de Acción Positiva y sus acciones
- Continuidad en la cultura de la empresa y en nuevas acciones

Como resultado, la entidad ha recibido la acreditación por parte del Ministerio de Trabajo de Empresa con certificado de Buenas Prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Empleados

Plan de Igualdad de Oportunidades en PYME

RESUMEN: Pautas para la implantación de un Plan de Igualdad en pequeñas y medianas empresas, explicando sus ámbitos de actuación, así como las dificultades que han de afrontar y las oportunidades de mejora que les ofrece la puesta en marcha de esta política.

La Red Española del Pacto Mundial explica cómo se implanta un **Plan de Igualdad**: conseguir que la cúpula directiva esté profundamente concienciada, designar a un responsable y comunicar a los grupos de interés de la entidad cómo se procederá a su implantación.

Los **ámbitos de actuación** que recomienda la Ley de Igualdad de Oportunidades son:

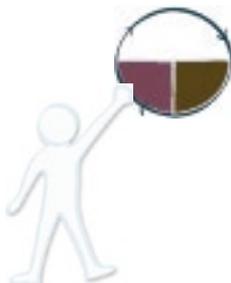
- Igualdad en el acceso al empleo y la contratación
- Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación
- Igualdad en la retribución
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Acoso sexual y discriminatorio

El Pacto Mundial destaca el esfuerzo que deben hacer las **PYME** en implantar un Plan de Igualdad. Este paso que dan las PYME tiene importantes beneficios como la optimización de recursos, ya que las personas se sienten parte igualitaria dentro de la empresa, se adaptan a las nuevas formas de trabajo, se logra la excelencia profesional, se crean nuevas oportunidades y se fomenta la creatividad y motivación.

Sin embargo, las PYME han de afrontar algunas **dificultades** como son los recursos limitados, la falta de formación y la falta de comunicación.

Afortunadamente, esto se puede superar con nuevas **oportunidades** como las ayudas de la Administración, el conocimiento del entorno local y de los grupos de interés, y la anticipación a regulaciones y exigencias.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Cajasol	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Empleados

Sistema Interno de Gestión en Igualdad de Oportunidades

RESUMEN: Presentación de un Plan de gestión interno. Enumeración de los ejes del Plan y de las acciones llevadas a cabo en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

Cajasol dispone de un **Plan de gestión** interno, con el objetivo de incrementar el rendimiento, atraer y retener el talento. Los **objetivos del Plan** son una plantilla equilibrada. A través de la formación, procesos de selección basados en la objetividad e igualdad de oportunidades, comunicación, participación y gestión por valores.

Cajasol destaca las **acciones** en igualdad de oportunidades basadas en:

- La premisa básica del sistema de relaciones laborales: selección, formación, promoción y retribuciones
- La comisión paritaria de igualdad
- El protocolo de igualdad
- El agente de igualdad
- La formación específica para el equipo directivo
- El protocolo de acoso moral y sexual
- La violencia de género: movilidad y flexibilidad

Gracias a la puesta en marcha de este Plan, la entidad ha recibido el “Premio Optima Junta de Andalucía”.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo VIPS	Empresa Grande no Cotizada	Hostelería, Restauración, Turismo y Deporte	Empleados



Política de contratación laboral de personas inmigrantes

RESUMEN: Puesta en marcha de una política de contratación laboral de personas inmigrantes basada en el respeto a las personas y en la valoración de la diversidad. Enumeración de las etapas recogidas en el proceso de contratación.

El Grupo VIPS explica las políticas aplicadas por su compañía en relación al Principio 6, centrándose principalmente en los temas de **contratación laboral de personas inmigrantes**. Como consecuencia de esta política, actualmente en la plantilla del Grupo VIPS están presentes 85 nacionalidades y más de la mitad de los empleados no son españoles. Además, dentro del equipo gerencial, la proporción de este colectivo llega al 41%, siendo ésta una tendencia que va en aumento.

En la cultura corporativa del Grupo existen una serie de principios, el primero de los cuales hace explícitamente referencia al respeto a las personas y la valoración de la diversidad. Además, sirve de base de su política de selección y contratación de personal.

La escasez de profesionales en el sector hostelero y el incremento experimentado en la llegada de población inmigrante a España hicieron que el Grupo se decidiese por la contratación de personas de distintas nacionalidades, no sólo en nuestro país sino en sus países de origen apoyado por el Ministerio de Trabajo y dentro de unos contingentes asignados.

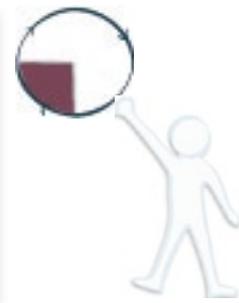
Dentro de la política de Recursos Humanos del Grupo VIPS es importante destacar que cada persona contratada tiene desde el inicio un contrato indefinido, además de un plan de carrera y un seguimiento específico.

Este proceso de contratación incluye **formación en el país de origen**, donde se imparten cursos sobre la forma de trabajo del Grupo y la comunicación de datos útiles a los empleados para su integración en la cultura española. También existe un **plan de acogida** cuando llegan a España y, en caso de que su idioma sea distinto al español, se realizan programas de inmersión en la lengua, y se está estudiando la posibilidad de hacerlo en origen.

El Grupo VIPS, además de la contratación de personas inmigrantes, ha establecido acuerdos con organismos sociales para integrar a otros colectivos, como personas con discapacidad (en mayor proporción que la exigida por la ley e incluyen personas con discapacidad física o psíquica), mujeres maltratadas, reclusos en tercer grado, etc.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ANUDAL	PYME	Material y Minería	Empleados



Beneficios de la integración laboral

RESUMEN: Medidas para la integración laboral de personas en riesgo de discriminación laboral. Actuaciones dirigidas a la integración y sus ventajas.

La PYME ANUDAL dispone de **medidas para la integración** de colectivos en riesgo de discriminación laboral como personas con discapacidad y mujeres. Estas medidas tienen como objetivos:

- La integración de personal
- La flexibilidad laboral
- Las actividades de cohesión como Grupo

Para ello, la empresa desarrolla las siguientes actuaciones:

- La gestión de la empresa dirigida por mujeres
- La promoción interna
- La formación continua en aulas propias
- La comunicación directa ante los conflictos
- El servicio mensual de psicología y asesoramiento legal para los trabajadores

Estas medidas tienen **ventajas**, entre las cuales destacan el aumento de motivación del personal, trabajadores más comprometidos con la empresa, disminución de rotación, integración laboral de personal con dificultades y transmisión de valores basados en el respeto.

Como **inconvenientes** a los que la empresa se enfrenta, se encuentran la mayor dificultad de adaptación al puesto de trabajo, aumento de la inversión en protección de Riesgos Laborales, poca flexibilidad, sobreprotección por los sindicatos y la inspección laboral.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
BBK Bilbao Bizkaia Kutxa	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad

Implantación de un Plan de Igualdad

RESUMEN: Claves para la implantación de un Plan de Igualdad en una empresa. Enumeración de los ejes principales y las acciones claves a incluir y explicación de cómo afecta el documento a la relación de la empresa con proveedores y clientes.

En 2004, BBK dio los primeros pasos para implantar su **Plan de Igualdad**. Desde esa fecha han hecho grandes avances en la materia y, a partir de 2007, establecieron un segundo Plan de Igualdad cuyos **objetivos** fundamentales son:

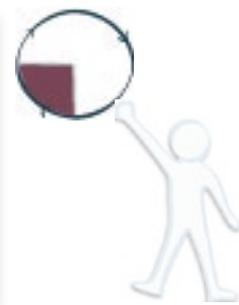
- Impulsar y desarrollar acciones de igualdad en todos los ámbitos de actuación de la entidad
- Avanzar en la integración de la igualdad en la gestión de Recursos Humanos
- Impulsar la negociación de convenios colectivos más comprometidos con la igualdad
- Impulsar y desarrollar acciones de igualdad hacia todos los grupos de interés de BBK

Algunos de los **ejes principales** del plan son el compromiso de comunicación, la sensibilización y la formación para un mejor desarrollo profesional. Entre las **acciones claves** del plan destaca el desarrollo de un curso de igualdad online, la creación de un buzón de igualdad, la elaboración de un modelo de comunicación no sexista y la aprobación de todos los planes de igualdad.

BBK explica que es consciente de la importancia de gestionar la igualdad de oportunidades, lo que les ha valido numerosos premios y reconocimientos, destacando el del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) como la cuarta empresa del mundo en materia de igualdad.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Cáritas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Empleados



Programas de inserción de personas en riesgo de exclusión social

RESUMEN: Identificación de los factores fundamentales que propician la exclusión social y laboral. Presentación de las acciones llevadas a cabo para la inserción de las personas en riesgo de exclusión.

Cáritas ha puesto en marcha programas para incorporar al mercado laboral a personas en situación o riesgo de exclusión social. Señala que los **factores fundamentales** que pueden llevar a la **exclusión social** en el mercado de trabajo son: ingresos, educación-formación, salud, vivienda, contexto social y experiencia laboral.

Desde 1981, Cáritas lleva trabajando para que estas personas puedan acceder al mercado laboral, llegando incluso a crear empresas de **inserción** para darles una primera oportunidad.

El tratamiento de cada caso es personalizado. El primer paso es ayudar a la persona a tener unas condiciones adecuadas que le permitan acceder a un puesto de trabajo. El proceso incluye la elaboración de itinerarios individualizados de inserción que, a su vez, cuentan con una **orientación laboral**, un plan de inserción y cursos de **formación ocupacional**.

Por otra parte, Cáritas también organiza tareas de **intermediación laboral** con las empresas. Algunos centros de Cáritas incluso realizan estudios de mercado para ver las posibilidades existentes, normalmente en colaboración con otras organizaciones.



Medio AMBIENTE



P_
MA

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
FCC Construcción	Empresa Grande Cotizada	Construcción e Ingeniería	Sociedad

Selección de buenas prácticas en el sector de la construcción respecto al medio ambiente

RESUMEN: Puesta en marcha de un sistema de selección de buenas prácticas entre los centros de trabajo, fomentando la implicación del personal. Exposición de las ventajas que ha reportado a la empresa.

FCC Construcción ha puesto en marcha un **sistema de selección de buenas prácticas** entre sus **centros de trabajo**. Este sistema recoge, en una base de datos, buenas prácticas en el sector de la construcción, lo que permite el seguimiento de una información más fiable, comparable y transmisible, a la vez que fomenta el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Para fomentar la **implicación del personal**, cada obra selecciona sus buenas prácticas, lo que les permite explicar mejor el caso concreto y ayudar a la entidad a optimizar recursos. La base de datos de buenas prácticas se incrementa cada año con las aportaciones de las distintas plantas.

Este modelo permite a la empresa constructora:

- Recopilar información
- Planificar
- Ser objetivo de mejora
- Incentivar la innovación
- Aumentar la implicación de cada obra
- Crear una cultura de construcción medioambientalmente respetuosa

Tras la implantación de esta herramienta se generan iniciativas, propiciando la difusión de tecnologías limpias y se contribuye a la mayor concienciación de todos los actores implicados



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Eléctrica de España	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad



Programas de reducción del consumo energético

RESUMEN: Análisis de la situación del consumo de energía en España. Establecimiento de compromisos para la reducción de este consumo y de medidas adoptadas a nivel interno y externo para lograr este objetivo.

Red Eléctrica de España (REE) explica, por un lado, que el **sector energético** en España depende del exterior en un 82% y que, al mismo tiempo, la **demanda eléctrica** va en aumento (en torno al 5% anual). Por otro lado, las emisiones de CO₂ se han incrementado considerablemente en la última década y REE confirma que se está lejos de cumplir el compromiso de Kyoto.

Para mitigar esta situación, la compañía se ha fijado unos **compromisos** claros:

- Construir una red de infraestructuras eléctricas adecuada para hacer posible la evacuación de energía generada con tecnologías más limpias
- Optimizar la eficiencia del sistema eléctrico en su conjunto
- Reducir al máximo las emisiones derivadas de sus actividades

El **objetivo final** de estos compromisos consiste en reducir el consumo en las horas punta, ya que este consumo obliga a utilizar las energías menos eficientes para abastecer la demanda. Además, para completar este objetivo, la entidad ha hecho una profunda **auditoría interna** sobre el consumo de la sede social de la compañía y ha puesto en marcha numerosas **campañas de sensibilización**, tanto externas como internas.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
SOGAMA Sociedade Galega do Medio Ambiente	Sector Público	Medio Ambiente	Sociedad

SOGAMA, hacia el desarrollo sostenible en Galicia

RESUMEN: Establecimiento de un sistema de gestión de residuos, con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible. Presentación de las acciones llevadas a cabo y de los resultados obtenidos.

Sociedade Galega do Medio Ambiente – SOGAMA, empresa pública de gestión ambiental, energías renovables y desarrollo sostenible creada en 1992, dispone de un **sistema de gestión y tratamiento** de residuos urbanos producidos en Galicia.

Entre los **objetivos prioritarios** de SOGAMA, destaca la incorporación de la competitividad e innovación tecnológica en su sistema de gestión, la promoción de proyectos de energías renovables y la apuesta por la prevención y el reciclaje de residuos. En definitiva, la contribución al desarrollo sostenible de Galicia.

Para llevar a cabo su labor, SOGAMA cuenta con un importante complejo medioambiental en Cerceda, que recicla 550.000 toneladas de residuos al año. El complejo contará próximamente con un espacio temático sobre medio ambiente y energías renovables llamado SOLTAIRA, con contenidos didácticos.

Como **acciones concretas**, SOGAMA dispone de un programa piloto de compostaje doméstico en el medio rural. Como **resultado**, la producción de residuos en origen se reduce en un 50%, lográndose importantes beneficios ambientales y económicos. Estas acciones permiten finalmente implicar y hacer responsables a los ciudadanos en materia de reciclaje.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Endesa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad



Una gestión integral del medio ambiente

RESUMEN: Análisis de la política medioambiental empresarial de acuerdo con los Principios 7, 8 y 9. Enumeración de las acciones que se llevan a cabo en cada uno de los Principios.

Endesa explica cómo el Pacto Mundial les ha servido para unificar criterios en todas sus filiales, las cuales se han sumado a esta iniciativa en todos los países donde operan. En concreto, la compañía ha destacado su compromiso con los **Principios 7, 8 y 9 relativos al medio ambiente**.

Para la compañía, el **Principio 7** significa identificar los posibles **impactos ambientales** de su actividad y **analizar los riesgos** de cada proyecto. En cada proyecto se tipifican los riesgos asociados, se establecen los procedimientos de actuación y se adoptan tanto medidas preventivas como proactivas para la conservación del entorno de las instalaciones, negocio y servicios. Además de cumplir la normativa medioambiental vigente de cada lugar, Endesa trata de incluir otros aspectos de interés social, científico o técnico no regulados para minimizar al máximo los posibles impactos.

Respecto al **Principio 8**, Endesa promueve **iniciativas de responsabilidad** ambiental centrandose su estrategia en homogeneizar el conocimiento sobre aspectos medioambientales entre su personal, tanto en España como en sus filiales, proveedores y contratistas, para que su política de Grupo esté totalmente alineada. Además, ha definido los **indicadores de sostenibilidad** que utilizan públicamente, así como los mecanismos de diálogo y la comunicación con las comunidades locales sobre la responsabilidad ambiental que promueve.

En cuanto al **Principio 9**, que habla de favorecer el desarrollo y la difusión de las **tecnologías respetuosas con el medio ambiente**, la compañía lo entiende como un compromiso para mejorar la forma de operar de un modo más eficiente. Endesa investiga y desarrolla procedimientos y tecnologías más limpias, participando en proyectos sobre carbón y energías renovables.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Fundación Entorno-BCSD-España	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

El cambio climático como oportunidad de negocio

RESUMEN : Claves para utilizar la relevancia adquirida por la lucha contra el cambio climático como una estrategia de negocio. Enumeración de las oportunidades y beneficios para las empresas de la concienciación medioambiental de la sociedad.

La Fundación Entorno-BCSD-España explica que España lleva retraso en el cumplimiento de acuerdos internacionales en emisiones de CO2 y que las empresas de todos los sectores juegan un papel destacado en este sentido. Independientemente del debate público, la Fundación Entorno considera fundamental tener una postura proactiva, ya que no hay duda de que las directrices que se están haciendo hoy en día, mañana serán leyes de obligado cumplimiento.

Además, cada día, el **cambio climático** adquiere mayor relevancia mediática, ocupando un espacio creciente en los medios de comunicación de todo el mundo. Diversos estudios señalan que la ciudadanía está ahora más concienciada que nunca. Las empresas han percibido esta preocupación desarrollando nuevas estrategias.

Las nuevas **políticas públicas** y las **legislaciones** que inciden en la necesidad de recortar emisiones, hacen que numerosos gobiernos estén considerando nuevas políticas con incidencia directa en el sector empresarial, como impuestos sobre el carbono, exigencias de eficiencia energética, extensión del comercio de emisiones. Por esta razón, la acción temprana permite a las empresas un mejor posicionamiento.

La Fundación Entorno – BCSD- España señala que el encarecimiento de las energías provoca un aumento del gasto que se puede reducir si la empresa controla su uso. Además, se crearán numerosos empleos y la creación de una serie de productos y servicios relacionados con el medio ambiente supondrá nuevas oportunidades de negocio. Lejos de considerar este tema como un obstáculo para el desarrollo empresarial, desde la Fundación Entorno se anima a las empresas a incluir el cambio climático dentro de sus estrategias de negocio, ya que a largo plazo los beneficios y ventajas serán evidentes.

La entidad señala que las principales **oportunidades de negocio** en la transición hacia una economía baja en carbono serían:

- Energías renovables
- Tecnologías eficientes en el uso de energía
- Economía del hidrógeno
- Otras tecnologías de mitigación (captura y secuestro geológico de carbono)
- Nuevos productos: servicios bajos en carbono
- Alternativas de consumo responsable





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Greenpeace	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

Concienciación de la sociedad acerca del cambio climático

RESUMEN : Exposición sobre la concienciación de la sociedad y las empresas españolas respecto al cambio climático. Situación del Protocolo de Kioto e importancia de los tres Principios del Pacto Mundial relativos al medio ambiente.

La organización Greenpeace España explica que se está produciendo un **cambio en la percepción** de la opinión pública española respecto a los temas medioambientales, especialmente respecto al problema del **cambio climático**, que más directamente afectan a todos los ciudadanos. Actualmente existe una mayor conciencia del incremento en la concentración de gases de efecto invernadero.

El **Protocolo de Kioto** se firmó en 1997, pero hubo que esperar hasta 2005 para su ratificación. En este retraso han tenido mucho que ver las corporaciones vinculadas al sector energético y algunos políticos y países que mantienen posturas escépticas respecto al cambio climático. Para Greenpeace, se trata de una actuación irresponsable y contraria a los Principios del Pacto Mundial, que tiene como consecuencia un retraso en la adopción de medidas correctivas y en el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El cambio de actitud de la sociedad española y, especialmente, de las empresas, sobre temas medioambientales ha permitido, en los últimos años, el desarrollo de energías renovables en nuestro país, situándole a la cabeza mundial en este campo.

Para Greenpeace, los tres **Principios medioambientales del Pacto Mundial** serán efectivos si se articulan con transparencia, si se produce una mayor implicación de las empresas de cara a la sociedad y si se consigue producir un cambio de valores que permita convivir de forma equilibrada con el medio ambiente.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo Uniland	Empresa Grande no Cotizada	Industria, Conglomerados, Otros	Sociedad



Evaluación del efecto de emisiones atmosféricas para proteger la salud de los empleados

RESUMEN: Realización de estudios de evaluación de las emisiones atmosféricas de la planta para proteger la salud de los empleados. Presentación de los estudios realizados y de los resultados obtenidos.

Grupo Uniland ha realizado diferentes **estudios de evaluación de las emisiones atmosféricas** que produce la planta. Todos los controles y estudios están encaminados a evaluar el efecto sobre la salud y el medio ambiente generados por su fábrica de cemento.

Los estudios llevados a cabo son:

- **Controles de emisión:** Se realizan controles desde 1997, con datos de 300 días al año como mínimo y se ha instalado captadores de emisión en 3 poblaciones vecinas, ubicados teniendo en cuenta las zonas con mayor afección debido al régimen de viento de la zona
- **Estudios de modelización:** Suponen una estimación teórica de la incisión mediante modelos de dispersión de contaminantes a partir de las emisiones. Han sido realizados por la Universidad Politécnica de Cataluña y la Universidad Rovira i Vigili de Tarragona
- **Estudios de monitorización:** Determinan los niveles de metales, dioxinas y furanos en muestras de hierba y suelos recogidos en los alrededores de la planta cementera y se analizan las concentraciones de metales en 60 filtros de aire correspondientes a tres puntos de muestreo

Estos estudios han permitido a la entidad concluir que el efecto de la planta en su entorno más próximo no aporta cambios significativos y que el riesgo sobre la salud de las personas que viven y trabajan alrededor de la fábrica es mínimo.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Instituto de Geología Económica	Institución Educativa	Educación	Sociedad

Panorama general de la mitigación del cambio climático

RESUMEN : Diagnóstico de la situación empresarial ante el cambio climático. Explicación de medidas que pueden ayudar a mitigar la emisión de CO₂.

El Instituto de Geología Económica aclara que el clima cambia periódicamente y que actualmente estamos viviendo un reajuste climático natural desde el punto de vista de la evolución geológica. Por esta razón, el ser humano no puede luchar contra dicho **cambio climático**, que se producirá de cualquier manera, sino mitigarlo emitiendo menos gases nocivos (CO₂). Según su estimación, la actividad humana es causante de la subida de un 0,3 - 0,5° C. Consecuentemente, el debate sobre qué puede hacer el hombre se reduce a ese intervalo.

El debate público está influenciado por datos y estudios que no siempre son ciertos. Por ejemplo, ciertos biocombustibles gastan más energía en su producción de lo que generan. Los océanos son las reservas más importantes de CO₂ por lo que su temperatura y Ph influyen más que el hombre en la emisión de estos gases. Llegados a este punto, la entidad resalta la reforestación de los bosques como una de **las medidas** que más podrían ayudar a **mitigar la emisión de CO₂**. Por último, indica que la inclusión de ciclos económicos artificiales ha creado prácticas empresariales que no mitigan en nada el cambio climático.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
La Caixa	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad



Guía Verde de Compras para material de oficina

RESUMEN : Publicación de una Guía Verde de compras. Realización previa de un diagnóstico mediante la elaboración de un cuestionario para proveedores. Clasificación y selección de productos incluidos en la Guía.

En el marco de su **política ambiental**, La Caixa ha publicado una **Guía Verde** que rige sus compras, con el objetivo de respetar los criterios de sostenibilidad, asegurando que los productos adquiridos no pierden calidad y generan un impacto ambiental mínimo.

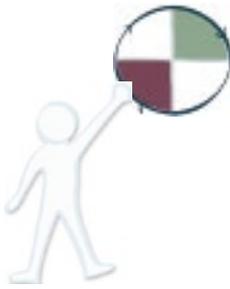
Para la publicación de esa Guía, en primer lugar, La Caixa destaca la necesidad de plantear objetivos, identificar los grupos de interés y buscar información de los diferentes productos utilizados por la entidad. En segundo lugar, se elabora un **cuestionario para proveedores**, mediante el cual se facilita la identificación de los productos verdes y la clasificación de los productos que se emplean en la entidad en cinco grandes categorías, en función de sus similitudes de comportamiento ambiental: material informático de oficina, material de escritura, productos de plástico, de papel y de metal.

El siguiente paso a seguir es establecer los criterios generales para la selección de productos, entre los que destacan comprar productos locales (reciclados y/o reciclables), promocionar productos con etiquetas ecológicas, favorecer empresas con sistemas de gestión ambiental, etc.

Como resultado de este trabajo :

- Se elabora una ficha de cada producto y se analiza el producto en términos medioambientales y su ciclo de vida
- Se realiza un análisis de los diferentes proveedores por medio del envío de un cuestionario, de cumplimentación voluntaria, en el que se incluyen factores de respeto al medio ambiente
- Se publica un manual de buenas prácticas para los empleados





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ITP Industria de Turbo Propulsores	Empresa Grande no Cotizada	Ingeniería Aeronáutica, Aviación	Proveedores

Programa de reducción de riesgos ambientales para proveedores

RESUMEN: Sistema de clasificación de proveedores de seis niveles en la Metodología e+5 de la Fundación Entorno. Establecimiento de acciones para cada nivel.

Industria de Turbo Propulsores ha trasladado sus preocupaciones medioambientales a sus proveedores desarrollando un **sistema de clasificación de la cadena de suministro**, con el objetivo de minimizar los riesgos ambientales.

El sistema está basado en una clasificación de los proveedores en seis niveles. Siguiendo esta clasificación, definen y llevan a cabo acciones concretas según el nivel:

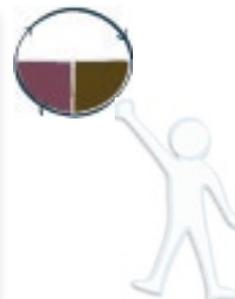
- Nivel 1-2: Sensibilización y orientación
- Nivel 3-4: Apoyo y colaboración: Formación, difusión de buenas prácticas
- Nivel 5-6: Trabajo conjunto: Benchmarking, Responsabilidad Corporativa, ISO 14001

La compañía ha implantado este proyecto a través de la reconocida metodología “**Metodología e+5 de Fundación Entorno**”, basada en la norma BS 8555 de British Standard Institution, que permite evaluar y calificar de forma independiente el nivel de gestión ambiental, y la Norma EKOSCAN[®], sistema de gestión para la mejora ambiental, certificable, y que tiene como ámbito de actuación la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Este proyecto de clasificación de proveedores tiene como objetivo prioritario reducir los proveedores en los niveles 1 y 2 y continuar con las **acciones definidas para cada nivel**, ya que los esfuerzos se deben concentrar en los niveles más bajos. La labor de sensibilización y orientación es esencial. Al implantar las primeras medidas de gestión ambiental, las empresas empiezan a mejorar y avanzar fácilmente de forma autónoma.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Caja de Burgos	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad



Acc.

Pol.

P8
MA

Creación de un Aula de educación y divulgación ambiental para todos los públicos

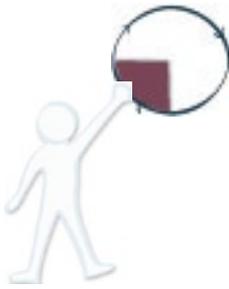
RESUMEN: Establecimiento de centros para la educación y divulgación ambiental, mediante el desarrollo de un Aula de Medio Ambiente.

La Obra Social de Caja de Burgos desarrolla un **Aula de Medio Ambiente**, bajo el lema “Ilusionar para el cambio”. Se trata de centros que promueven la **educación y la divulgación ambiental** para todos los públicos, mediante cursos de formación, recuperación de espacios degradados y programas de voluntariado ambiental. La naturaleza y la explotación sostenible de los recursos son la base de este proyecto.

Actualmente, hay ya dos centros en funcionamiento, en Burgos y en Valladolid y, próximamente se abrirán también los de Palencia y Salamanca. Hasta el momento, ya han participado en el proyecto aproximadamente 200.000 ciudadanos en cerca de 1.600 actividades. Con este proyecto, Caja de Burgos contribuye al conocimiento del medio ambiente, y a que los ciudadanos se ilusionen y se comprometan.

Como próximo reto, la entidad tiene previsto acercar al mundo rural las actividades del Aula, abrir otras aulas en Palencia y Salamanca y desarrollar los programas de medio ambiente en el entorno urbano. Con estos retos, Caja de Burgos quiere seguir comprometida con el medio ambiente y fomentar así su protección y su cuidado.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Canal de Isabel II	Empresa Grande no Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad

Comunicación y Educación Ambiental para el ahorro de agua

RESUMEN: Desarrollo de un proyecto de Comunicación y Educación Ambiental para fomentar el consumo responsable de los usuarios.

Canal de Isabel II ha desarrollado un **proyecto de Comunicación y Educación Ambiental**. La compañía detalla las diferentes fases de comunicación por la que ha pasado el proyecto “**El Reto del Agua**”, por el que la entidad ha obtenido numerosos premios. El objetivo de ese proyecto es fomentar el **consumo responsable** de los usuarios, a través de actuaciones de comunicación, sensibilización y educación dirigidas a todos los ámbitos de la sociedad. La entidad quiere despertar en la población un reto personal y colectivo que siga vigente tras la campaña. No se trata de una campaña de comunicación al uso, es preciso crear un movimiento social.

Canal de Isabel II también tiene otro proyecto para el acercamiento de la entidad a los más pequeños a través de “**Canal Educa**”, que promueve el ahorro de agua desde la edad temprana. El objetivo final de este proyecto es desarrollar en el alumno su potencial físico, cognitivo, motor, lingüístico, perceptivo, social y emocional. Para ello, Canal de Isabel II utiliza tres vías de formación:

- El **material didáctico**: Base fundamental de contenidos educativos
- El **juego didáctico**: Propuesta complementaria al material educativo y test de aprendizaje
- La **actividad didáctica**: Refuerzo de los valores aprendidos que permite el desarrollo de otras facetas de la educación (psicomotricidad, retentiva, plástica, etc.)



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Gas Natural Fenosa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad



Programa de exportación para PYME con especial atención al cuidado medioambiental

RESUMEN: Puesta en marcha de un programa de exportación que asesora a la PYME. Obtención de importantes beneficios empresariales en cuanto a responsabilidad social.

Gas Natural Fenosa ha puesto en marcha un programa denominado “**Programa de Primera Exportación Argentina**”. El programa brinda asesoramiento gratuito especializado en comercio exterior a pequeñas y medianas empresas de cualquier sector ubicadas en toda España, con el objetivo de que las mismas inicien la exportación de sus productos preservando siempre el cuidado medioambiental.

Los **objetivos** fundamentales del programa son:

- Incentivar la conciencia exportadora y facilitar la inserción en el exterior de las PYME
- Fomentar la asociatividad entre PYME
- Promover el concepto de producción limpia

La puesta en marcha del Programa cuenta con 3 **ventajas**:

- Consolidación de la experiencia de los Programas de Producción Limpia y Competitividad Empresarial
- Ayuda a la entidad en el asesoramiento de la legislación medioambiental
- Detección de las posibles barreras de cada negocio

Como **resultado de la implantación** de este Programa en el país receptor de la exportación, las PYME participantes y Gas Natural Fenosa obtuvieron importantes beneficios. Entre ellos, destaca la concienciación de la importancia de la RSE en el país, el aumento de la capacidad exportadora, la mejora de la capacidad de negociación, el aumento de la competitividad frente a los mercados internacionales, la mayor demanda laboral y las sinergias entre instituciones públicas y privadas. Gracias a ello, las PYME han mejorado su reputación y Gas Natural Fenosa ha conseguido la adecuación a los Principios del Pacto Mundial, así como los del Código de Gobierno para la empresa sostenible.

El programa contó con más de 4000 empresas asesoradas, más de 1000 empresas capacitadas, alrededor de 300 empresas exportadoras y 22 millones de euros de negocios generados en exportaciones.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo Adecco Iberia	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Profesionales (Contratación)	Empleados

Ecco Training, otro modelo de formación

RESUMEN: Presentación de una iniciativa formativa en cuestión de medio ambiente dirigida a los empleados, con el objetivo de lograr su mayor implicación en las prácticas de RSE.

Adecco Training, consultora de formación del Grupo Adecco, ha puesto en marcha la **iniciativa “Ecco Training”**, una metodología innovadora y de impacto para conseguir los **objetivos formativos** planteados por sus clientes, conjugando la formación en desarrollo de competencias con el **medio ambiente**. Se desarrolla en colaboración con la Fundación Natura y está centrada en la reforestación.

“Ecco Training” tiene como objetivo que los empleados de las empresas participantes asimilen el desarrollo, conocimiento, respeto y cuidado medioambiental dentro de su formación. Se intenta implicarles más en el proceso de aprendizaje, alejándolo del “estándar” y descubriendo por sí mismos sus habilidades y comportamientos. De este modo, se favorece la transferencia de lo vivido en el puesto de trabajo con una permanencia en el tiempo y una mayor implicación del empleado dentro de la compañía, a través de su participación en sus prácticas de RSE, en este caso en el ámbito medioambiental.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Elcogas	PYME	Utilidades (Aguas, Gas y Electricidad)	Sociedad

GICC, una tecnología limpia de uso del carbón

RESUMEN: Puesta en marcha de un proceso de transformación de energía para el aprovechamiento de los recursos y la reducción de los residuos. Tecnología GICC. Ventajas y desventajas de su implantación.

Elcogas ha puesto en marcha un **proceso de transformación** del carbón y otros materiales en la producción de energía en sus instalaciones, llamado **Tecnología GICC** y cuyo resultado es un aprovechamiento mayor de los recursos y una reducción de los residuos.

Las **ventajas** de implantar este sistema de energía son muchas, entre las que la compañía destaca:

- La **eficiencia**: Es mayor que otras tecnologías de generación de energía a partir de carbón y tiene un gran potencial de mejora
- **Menor impacto medioambiental**: Menores emisiones de CO2 que otras plantas basadas en carbón
- **Economía**: Es un combustible muy competitivo con gas natural, con menor coste de captura de CO2 (precombustión) y los residuos son productos comerciales
- **Sostenibilidad**: Hay reservas de carbón para más de 200 años y con mejor distribución. Admite casi cualquier combustible con suficiente contenido en carbono

Sin embargo, este sistema también presenta algunas **desventajas**, la mayoría de ellas debido a que la Tecnología GICC está aún en estado de demostración. Entre ellas, destaca el alto coste de inversión que supone su implantación.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Ferrovial	Empresa Grande Cotizada	Construcción e Ingeniería	Sociedad



Creación de un foro abierto entre expertos en materias medioambientales y sostenibilidad

RESUMEN: Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente a través de un portal Web, para mejorar los cauces de comunicación. Explicación de los objetivos y secciones del portal.

En línea con la **estrategia general de Ferrovial en materia de medio ambiente**, la empresa ha creado un portal Web llamado “**canal de construcción sostenible**”, que pretende convertirse en un referente de promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente para los sectores de construcción, infraestructuras y servicios.

La creación del portal pretende lograr los siguientes **objetivos**:

- Ser la fuente informativa de referencia sobre sostenibilidad en el sector
- Promover el conocimiento y el debate sobre nuevos modelos de construcción sostenible

Para ello, cuenta con las siguientes **secciones**, entre otras:

- Boletín electrónico mensual
- Entrevistas y artículos de opinión de expertos en construcción sostenible y personalidades en el ámbito de la sostenibilidad
- “Ponte al día”: Sección de análisis y comentarios legislativos, agenda, publicaciones y enlaces de interés
- Noticias diarias: Desarrollo sostenible y medio ambiente y comentarios de Ferrovial
- Información sobre ratings, valoraciones externas y certificaciones

El portal facilita y mejora los **cauces de comunicación** con los grupos de interés, creando un foro abierto entre expertos en materias medioambientales y de sostenibilidad, y contribuye a difundir las mejores prácticas y aplicarlas en el comportamiento medioambiental.



Anti- **CORRUPCIÓN**



P_
AC

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Fundación Carolina	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

El Informe “Negocios Limpios”, una reflexión sobre el papel de las empresas españolas en la lucha contra la corrupción

RESUMEN: Presentación del Informe “Negocios Limpios”, que recoge definiciones y recomendaciones dirigidas a las empresas españolas para ayudarles en la lucha contra la corrupción.

La Fundación Carolina explica que hace algunas décadas se consideraba la **corrupción** como el “aceite” del motor que movía el mercado. Hoy en día esta idea ha cambiado y se entiende la corrupción como un obstáculo para el desarrollo económico y social e igualitario de los países.

La Fundación Carolina, junto con la Fundación Ecología y Desarrollo, publicó en 2007 un Informe llamado “**Negocios Limpios**” para incitar a la reflexión de las empresas españolas en torno al papel que pueden jugar en la lucha contra la corrupción. Dicho informe no sólo aporta definiciones y conceptos sino también instrumentos jurídicos (tanto nacionales como internacionales y obligatorios) y de autorregulación (de carácter voluntario) para combatirla. Son, sin embargo, las recomendaciones a las empresas, la aportación más interesante y útil para ellas mismas.

Entre dichas **recomendaciones**, cabe destacar la importancia de hacer un análisis previo de los riesgos a los que se enfrenta la empresa según su sector y lugar de implantación. Este diagnóstico será útil para detectar los actores implicados en la prevención y control de la corrupción (gobierno e instituciones, asociaciones, organizaciones, etc.) y así poder colaborar con ellos.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Transparencia Internacional	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad



Necesidad de medidas globales de Anti-corrupción

RESUMEN: Análisis de medidas existentes para la lucha contra la corrupción, con especial hincapié en los informes de seguimiento existentes, en las posibles soluciones a implantar y en los objetivos a aplicar en el futuro.

Transparencia Internacional destaca la necesidad de implantar **medidas** globales para la **lucha contra la corrupción**, fomentando la **transparencia** ya que la corrupción es un problema actual y global, que necesita soluciones pactadas tanto en el contexto internacional como en el nacional.

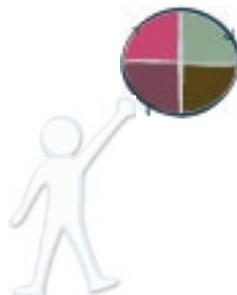
Esa organización está presente en más de 100 países luchando contra la corrupción, por la transparencia y la integridad. Entre sus actividades se incluye la elaboración de cuatro **informes** a nivel internacional: *Índice de percepción de la corrupción* (España ha descendido gradualmente en los últimos años), *Barómetro global de la corrupción* (se evalúan 14 sectores sociales, económicos y políticos), *Índice de fuentes de soborno* y por último, el *Índice global sobre la corrupción en el mundo*.

Como posibles **soluciones para el problema de la corrupción**, el representante de esta organización resalta la importancia del fomento de la transparencia a todos los niveles (entidades públicas, empresas, ONG) y la necesidad de un Pacto de Estado contra la Corrupción, que sea comprometido, integral y consensuado por los principales partidos políticos.

En cuanto a los **objetivos** que destacan de cara a futuro, son varios:

- A corto plazo, la aplicación efectiva de las normas actuales
- A medio plazo, la creación de normas o su modificación en algunos países para adaptarse a la Convención de la ONU
- A largo plazo, la necesidad de una educación a los ciudadanos en unos valores éticos desde temprana edad





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, Abertis, Acciona, BBVA, CAM - Caja de Ahorros del Mediterráneo, COFIDES - Compañía Española de Financiación del Desarrollo, Fundación Carolina, Iberdrola, Javierre, Ministerio de Industria Turismo y Comercio, Grupo Santander, Siemens, Transparencia Internacional	Varios	Varios	Sociedad

Guía sobre la lucha contra la corrupción y promoción de la transparencia

RESUMEN: Publicación de una Guía práctica para implantar un sistema de gestión de riesgos en materia de Anti-corrupción. Para su elaboración, participan firmantes de la iniciativa con amplia experiencia en el área de Anti-corrupción.

La Red Española del Pacto Mundial, junto con otras entidades firmantes, publica una Guía práctica sobre la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia.

A través de esta Guía, se quiere facilitar la aplicación del Principio 10 sobre la lucha contra la corrupción en las empresas españolas. El objetivo es apoyar al sector empresarial en la implantación de medidas concretas adecuadas a cada empresa mediante cuatro fases:

- Elaborar un **diagnóstico** para detectar los riesgos de corrupción según el sector de actividad de la entidad, el país donde opera, y el tipo de cliente (por ejemplo, si la entidad tiene contrato con una Administración Pública)
- Redactar una **política** de lucha contra la corrupción que regule la gestión tanto interna como externa de la empresa
- Poner en marcha **acciones** concretas adaptadas al entorno de la entidad
- Llevar a cabo un **seguimiento** de lo implantado para evaluar las herramientas de gestión puestas en marcha

La Guía está basada en los índices de percepción de corrupción de la ONG Transparencia Internacional.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Javierre	PYME	Construcción e Ingeniería	Sociedad



Una política de Anti-corrupción para una PYME

RESUMEN: Análisis de medidas existentes para la lucha contra la corrupción, con especial hincapié en los informes de seguimiento existentes, en las posibles soluciones a implantar y en los objetivos a aplicar en el futuro.

Javierre, PYME del sector de la construcción con un alto riesgo en materia de corrupción, ha recibido numerosos reconocimientos por sus buenas prácticas en la implantación del **Principio 10**.

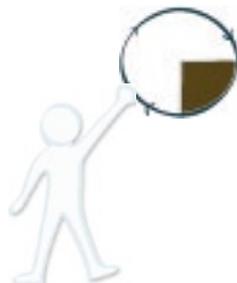
Javierre presenta su política de **Anti-corrupción**, la cual se basa en la prohibición, por un lado, de regalos, favores o invitaciones que sean susceptibles de asumir por parte del receptor obligación alguna y, por el otro, la prohibición de pagos de facilitación también llamados “Aceleradores”, que típicamente ayudan en el sector de la construcción a la obtención de prioridad frente a terceros.

Además, Javierre es la única empresa española firmante del Partnering Against Corruption Initiative (PACI), lanzada por el Foro Económico Mundial. Esta iniciativa comenzó en 2004 y tiene como objetivo el compromiso del sector privado en la lucha contra la corrupción a nivel mundial.

La empresa da a conocer su política Anti-corrupción, tanto a nivel interno como externo, mediante las siguientes acciones:

- Envío de cartas personalizadas a todos sus grupos de interés sobre su política de Anti-corrupción
- Jornada formativa e informativa a todos los empleados
- Utilización de casos reales en las formaciones
- Publicación de la política en la página web de la entidad





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	Varios	Otros	Sociedad

El Convenio Anticohecho de la OCDE

RESUMEN: Presentación del Convenio Anticohecho de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) como aplicación del Principio 10 sobre Anti-corrupción.

La representación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en España depende de la Subdirección General de Inversiones Exteriores, perteneciente al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Este organismo presenta el **Convenio Anticohecho** de la OCDE, como política relacionada con el **Principio 10** del Pacto Mundial sobre Anti-corrupción.

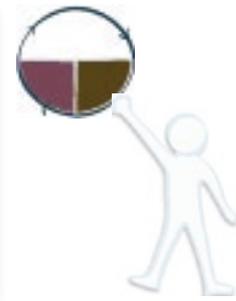
La aplicación de este convenio afecta únicamente a las empresas cuyos países sean miembros de la OCDE y tengan actividades en el extranjero. Su **objetivo** es penalizar a las empresas que prometen o dan gratificaciones u otros beneficios a agentes públicos extranjeros con el fin de beneficiar a sus negocios.

Para ello, los estados miembros de la OCDE están obligados a poner en marcha **mecanismos preventivos y de seguimiento** (fundamentalmente homologaciones contables y auditorías para las empresas). Se apoya a las empresas haciendo recomendaciones como la revisión de factores de riesgo, dar a conocer el convenio internamente, programas de integridad, auditorías para empresas mixtas, controles contables internos, mecanismos de control o “whistleblowers” (mecanismos de denuncia).

En caso de que llegue una denuncia, la Secretaría General de Comercio Exterior pone en marcha una investigación e intenta llegar a un acuerdo entre las partes implicadas. Aunque se reconoce que este convenio es sólo un paso más en la lucha contra la corrupción, se insiste en la importancia de que las empresas sean conscientes de su papel protagonista en este campo.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo Santander	Empresa Grande Cotizada	Servicios, Financieros, Banca y Seguros	Sociedad



Acc.

PoL.

P10
AC

Medidas antiblanqueo de capitales y control de la financiación

RESUMEN: Desarrollo de una política de Anti-corrupcion. Establecimiento de acciones concretas para el control de las prácticas corruptas y de la financiación irregular.

Grupo Santander explica las **políticas y actuaciones** que tienen implantadas para **evitar** que se produzcan situaciones como el **blanqueo de dinero** o la **financiación de actividades terroristas**.

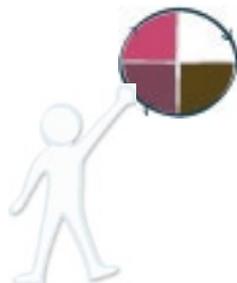
Para controlar las prácticas corruptas, el Grupo utiliza un sistema cuyo fin es la detección, comunicación y colaboración con las autoridades, en línea con las directrices internacionales existentes sobre la materia.

Este sistema es jerárquico y afecta a toda la estructura de la organización, pero la titularidad recae en el Consejo de Administración de la compañía. El Comité de Análisis y Resolución se encarga de definir las normas y el Departamento Central es responsable de la ejecución de las políticas y de la supervisión del sistema. Este sistema se aplica en todos los países, centralizando la capacidad de decisión en la matriz española.

Las normas del Grupo están recogidas en tres **manuales de prevención** cuyo eje principal es el conocimiento y análisis previo del cliente. Las políticas de la compañía establecen normas que prohíben operar con determinadas personas o sectores. Además, gradúa el grado de información necesario sobre aquellos clientes o empresas que están más expuestos al riesgo de corrupción.

La **formación** de los empleados es fundamental para que el sistema funcione, por eso el Grupo, cada dos años, actualiza los contenidos e imparte cursos a toda la plantilla. Algunas áreas, como Banca Privada, tienen una formación más específica. Las revisiones del sistema, tanto internas como externas, permiten detectar lo que no funciona correctamente y mejorarlo con cierta periodicidad.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
KPMG	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Profesionales	Sociedad

Medidas de seguimiento de actuaciones de Anti-corrupción

RESUMEN: Implantación de un código de conducta y puesta en marcha de políticas y procedimientos corporativos relativos al control de la corrupción, así como de medidas de seguimiento para valorar el éxito de las acciones.

KPMG cree que la **eliminación de la corrupción** por parte de las compañías es fundamental para un desarrollo social, económico y medioambiental justo y apropiado. La empresa dispone de varias medidas para lograr este fin, tanto a nivel interno como externo. Para articular dichas medidas, la compañía ha elaborado un **código de conducta** que los profesionales han de firmar en el momento de su incorporación a la compañía.

También han implantado otras **políticas y procedimientos** relativos a la aceptación e identificación de clientes, regalos a clientes y cobros de los clientes en efectivo entre otros, que se aplican a todos los clientes. Para los empleados de auditoría existe también una extensa normativa legal específica. Como medidas externas, la compañía reporta anualmente en un informe sobre el progreso relativo al trabajo realizado contra la corrupción.

Para el cumplimiento de estas políticas de Anti-corrupcion, la empresa dispone de **medidas de seguimiento**. Entre ellas, destaca:

- La existencia de líneas de comunicación confidenciales
- La incorporación de un revisor interno cuya labor consiste en revisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos existentes, para así proponer mejoras a los mismos
- Un sistema automatizado para el registro de las inversiones de los profesionales
- Una revisión anual de independencia sobre una muestra de los profesionales de la compañía en España
- Un control anual de todas las políticas y procedimientos de la compañía a nivel internacional



Responsabilidad **SOCIAL EMPRESARIAL**



Reporting

Comunicación de la implantación de los 10 Principios y de la estrategia en materia de RSE a través del Informe de Progreso del Pacto Mundial

Internalización

Integración de medidas responsables en la gestión interna de la entidad



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ECODES Fundación Ecología y Desarrollo	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

La expectativa de los inversores frente a los Informes de Progreso

RESUMEN: Introducción al concepto de Inversión Responsable. Criterios para identificar a las empresas responsables y requisitos que han de cumplir.

La Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES) aporta su visión sobre la **Inversión Responsable** y las expectativas de los inversores ante los Informes de Progreso.

ECODES es una de las agencias especializadas que hacen de puente entre las empresas y los inversores y accionistas socialmente responsables que demandan esta clase de información antes de invertir en una u otra empresa. Para identificar a las empresas responsables, se centran en tres **indicadores sociales y medioambientales** básicos que se encuadran en tres áreas: buen gobierno, medio ambiente y sociedad.

Los indicadores utilizados están basados en los indicadores internacionales FTSE4GOOD. Para poder formar parte de las **empresas socialmente responsables**, se exige cumplir con unos mínimos en materia de sostenibilidad ambiental, diálogo con grupos de interés, protección de los derechos humanos, estándares laborales en la cadena de aprovisionamiento, anti-corrupción y cambio climático.

Destaca que el estudio de la RSE es muy complejo, ya que cada vez existen más indicadores y se exige que el análisis de los mismos se haga en profundidad. Las acciones medioambientales son las que más se ponen en marcha y la tendencia es seguir aumentando las actividades de RSE por parte de las empresas.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Endesa	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad



Comunicación: ventaja competitiva a través del Informe de Progreso

RESUMEN: Importancia del Informe de Progreso como herramienta de comunicación de sus avances en RSE por parte de las empresas firmantes del Pacto Mundial.

Para Endesa, la **comunicación** de la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial se puede hacer a través de una herramienta de mejora en la gestión de la empresa, como es el **Informe de Progreso**.

Expone las razones por las cuales es importante para una entidad firmante del Pacto Mundial comunicar sus avances en la implantación de los 10 Principios:

- Es inherente al Pacto Mundial: La entidad se ha comprometido a impulsar acciones de sostenibilidad en su gestión interna
- Permite mejorar: Buscar la información puede detectar algunas áreas susceptibles de mejora
- Presenta una oportunidad: Pone en valor las actuaciones de la entidad frente a sus grupos de interés
- Presenta una ventaja competitiva: De forma creciente, se incorporan criterios de sostenibilidad en los procesos de selección de proveedores

Además, la comunicación en la implantación de los 10 Principios es esencial ya que mejora la relación de las empresas con sus grupos de interés y, en especial, proporciona de forma creciente una ventaja competitiva frente a sus competidores.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Euskaltel	Empresa Grande no Cotizada	Telecomunicaciones y Tecnologías de la información	Sociedad

¿Cómo cumplimentar el Principio 10 de Anti-corrupción?

RESUMEN : Metodología para recoger y comunicar, a través del Informe de Progreso, las acciones de las entidades sobre el Principio 10 de Anti-corrupción.

En el **Principio 10 de Anti-corrupción** del **Informe de Progreso**, las preguntas están dirigidas a todas las empresas que pueden exponer su normativa (política explícita contra la corrupción y soborno), sus **prácticas** de transparencia en contribuciones y donaciones, sus **controles** de regalos o invitaciones y sus **acciones** concretas emprendidas en esta materia, como códigos éticos o de conducta.

Euskaltel destaca la utilidad del Informe de Progreso para detectar los puntos en los que la compañía tiene que mejorar. En referencia al Principio 10, por un lado, tienen implantado un sistema de gestión certificado que acota las responsabilidades y un código deontológico. Además, desde 2004, la empresa está gestionando una mesa de compras que pretende aportar calidad, transparencia y consenso en las decisiones. Por otro lado, destaca la importancia de contar con una política de patrocinios, sobre todo para una empresa de su sector.

Tras el ejercicio de reflexión que ha supuesto el Informe de Progreso, Euskaltel ha elaborado un plan de responsabilidad empresarial y quiere modificar el código deontológico para hacerlo más flexible, introducir los temas medioambientales en la mesa de compras e incrementar la comunicación sobre su adhesión a los Principios del Pacto.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Fundación Vida Sostenible	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad



¿Cómo cumplimentar los Principios de Normas Laborales?

RESUMEN : Cumplimentación de los campos relativos a los Principios sobre Normas Laborales en el Informe de Progreso. Explicación de la metodología de trabajo empleada.

En el bloque de Principios sobre **Normas Laborales** (Principios 3, 4, 5 y 6) del **Informe de Progreso**, las preguntas se dirigen a todas las empresas y hay otras suplementarias específicas para aquellas que tienen proveedores y/o actividades en países en desarrollo. Se trata de comentar las normativas sobre el trabajo (que incluyen trabajo forzoso, trabajo infantil, políticas de anti-discriminación), las certificaciones, las verificaciones específicas que se hacen en los proveedores, los procedimientos y programas para prevenir situaciones de riesgo, la transparencia en la contratación, los mecanismos para detectar problemas y las acciones concretas que las entidades puedan haber emprendido, como cursos de formación o programas especiales para favorecer la incorporación de grupos tradicionalmente discriminados.

A la Fundación Vida Sostenible, el Informe de Progreso le ha revelado las numerosas acciones que desarrollan en materia de normas laborales pese a su reducido tamaño.

Partiendo de que la base de su trabajo son los valores de respeto y de calidad de vida, han cumplimentado los apartados sobre los derechos laborales comentando su **metodología de trabajo** y los **convenios** a los que están acogidos, relacionándolos con su actividad. Su ejemplo muestra que también se puede cumplimentar el Informe con un formato libre sin ceñirse estrictamente a unos indicadores. La herramienta funciona tanto para grandes y pequeñas entidades como para entidades sin ánimo de lucro.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo SOS	Empresa Grande Cotizada	Alimentación y Bebidas	Sociedad

¿Cómo cumplir con los Principios de Derechos Humanos?

RESUMEN: Recogida de la información relativa a los Principios 1 y 2 de Derechos Humanos en el proceso de elaboración del Informe de Progreso.

De forma general, en el **Informe de Progreso**, los **Principios 1 y 2 de Derechos Humanos** contienen preguntas dirigidas a todas las empresas, y otras más específicas para aquellas que tienen actividades y/o proveedores en países en desarrollo. Se trata de explicar las normativas (códigos de conducta, códigos éticos, certificaciones), los mecanismos de resolución de conflictos, las políticas de riesgos laborales, seguridad y salud, la protección de datos, las clasificaciones de proveedores, la atención al cliente, la formación de trabajadores y proveedores, etc., y se trata también de que se puedan comentar acciones concretas que la empresa esté realizando.

Grupo SOS explica su forma de afrontar los Principios de Derechos Humanos en la elaboración del Informe de Progreso. En los temas de Responsabilidad Social, lo importante es tener un sistema de gestión eficaz del cual se pueda extraer información para cumplir el Informe de Progreso.

En Grupo SOS utilizan un sistema de **indicadores**, aplicando el proceso de mejora continua del Pacto Mundial de Naciones Unidas, lo que les lleva a analizar los riesgos, ver dónde se debe actuar y así abordar planes de acción. En el caso de los Derechos Humanos existe un sistema de auditorías internas de donde se extrae la información. El trabajo en equipo es fundamental. Para estos Principios están involucradas las áreas de Recursos Humanos y de Responsabilidad Corporativa.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
KPMG	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Profesionales	Sociedad



Los Informes de Progreso, una herramienta de integración de la RSE

RESUMEN: Análisis de la importancia del Informe de Progreso en la estrategia de RSE de las empresas. Propuesta de áreas de mejora en la estructura de los informes.

KPMG destaca la **importancia de los Informes de Progreso como herramienta** que permite la integración de la RSE en la estrategia de las compañías, la identificación de oportunidades de valor añadido y la detección de riesgos para las entidades a futuro.

La empresa propone **puntos de mejora** al Informe de Progreso como, por ejemplo, que los indicadores del Informe sean instrumentos de ayuda en la identificación de riesgos en las actividades de la empresa, para así promover la formación. Destaca también la importancia de mantener un formato sencillo y evitar así que las compañías multipliquen los informes. Por último, sugiere crear un “Banco de Experiencias” para aclarar los riesgos potenciales de las entidades ante un posible incumplimiento.

Para acabar, KPMG explica que los Informes de Progreso deben ser una **herramienta** para:

- Entender mejor el compromiso y la integración de los Derechos Humanos en la estrategia de la empresa
- Autodiagnosticar los riesgos de la entidad
- Impulsar proyectos





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

Implantación de los Principios 1 y 2 de Derechos Humanos

RESUMEN: Metodología de implantación de las cuatro fases para los Principios de Derechos Humanos, diferenciando cada grupo de interés y centrándose en la cadena de suministro.

La Red Española del Pacto Mundial expone cómo implantar los Principios de **Derechos Humanos** (DD.HH.) de forma concreta en 4 fases:

Diagnóstico: Analizar los riesgos en DD.HH. para los grupos de interés e identificar sus expectativas hacia la entidad analizándolos a nivel de la **cadena de suministro**

- Principio 1: Encuesta de clima laboral, entrevistas, buzón de sugerencias
- Principio 2: Cuestionarios, entrevistas, reuniones, visitas a las instalaciones, etc.

Política: Establecer políticas de DD.HH. para regular las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés

- Principio 1: Poner en común los valores y los objetivos que quiere difundir la empresa y redactarlos en un documento formal
- Principio 2: Redactar todos los puntos clave que la empresa quiera difundir a su cadena de suministro

Acción: Implantar medidas concretas basadas en las políticas de DD.HH.

- Principio 1: Implantar acciones concretas en el seno de la entidad
- Principio 2: Implantar acciones concretas en la cadena de suministro

Seguimiento: Medir el impacto de las acciones para comprobar el cumplimiento del el objetivo

- Principio 1: Encuesta de satisfacción del empleado
- Principio 2: Visitas a las instalaciones

Gracias a estas fases, se identifican los objetivos clave y los medios para alcanzarlos.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

Introducción al Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas

RESUMEN: Presentación del Informe de Progreso del Pacto Mundial. Herramienta diseñada para su elaboración y adaptada según el tipo de empresa y actividad utilizando reconocidos indicadores internacionales. Comunicación de la información a través de su publicación en la página web del Pacto Mundial y Global Compact.

La Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas presenta el **Informe de Progreso** junto con la herramienta diseñada para permitir su elaboración.

El objetivo de la Red Española al elaborar esta herramienta es **homogeneizar la información** que llega desde las entidades firmantes y ayudar en la comunicación de sus avances en relación a los 10 Principios del Pacto Mundial. Si bien el primer año puede suponer más esfuerzo para algunas empresas, les sirve para reflexionar y ver los puntos en los que tienen que mejorar. Además, no todas se enfrentan con la misma cantidad de preguntas, ya que la herramienta está diseñada dependiendo del tipo de empresa y de su actividad. Se han utilizado indicadores reconocidos internacionalmente para facilitar su elaboración.

La información facilitada por las empresas se publica en la página web del Pacto Mundial España y en la de Global Compact, lo que sirve para darlo a conocer a la sociedad en general y a diversos grupos de interés, y para que el resto de firmantes pueda aprender de las prácticas de los demás.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

La Red Española del Pacto Mundial facilita el entendimiento del Informe de Progreso

RESUMEN: Conocer la herramienta informática, la metodología y aprender a localizar la información que debe contener un Informe de Progreso. Taller online, para fomentar una mayor participación, un diálogo 2.0 y una actividad más sostenible.

La Red Española se pone a disposición de las grandes empresas, PYME, microempresas y otro tipo de entidades que cumplimentan por primera vez el **Informe de Progreso (IdP)**. El objetivo es facilitar el entendimiento de la herramienta informática, conocer la metodología del IdP en base al proceso de mejora continua y proporcionar ideas para contestar a las cuestiones de cada Principio, siempre de acuerdo con las características propias de cada entidad.

Se trata de un taller **online**, lo que permite a los participantes acceder a la actividad desde su propia oficina. Uno de los factores de éxito es, sin duda, ofrecer la posibilidad a las entidades asociadas de participar en actividades independientemente de su ubicación. Además, este taller es un avance en la consecución del objetivo de ir reduciendo el número de desplazamientos y, en consecuencia, las **emisiones de CO2**.

El Informe de Progreso es la **herramienta informática** que la Red Española pone a disposición de los firmantes del Pacto Mundial para comunicar los avances realizados en la implantación de los 10 Principios. Existe una versión del Informe para grandes empresas con más de 250 empleados y otra para PYME, microempresas y otro tipo de entidades.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad



Los objetivos del Informe de Progreso

RESUMEN: Presentación de los objetivos del Informe de Progreso. Propuestas de mejora de la transparencia de los informes a través de reuniones con los analistas y de seguimiento del cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial.

El Pacto Mundial de Naciones Unidas indica que “a la hora de elaborar la plantilla de los Informes de Progreso se plantearon tres objetivos: eficiencia, simplicidad y homogeneidad y para ello, se emplearon correspondencias con indicadores existentes a nivel mundial”.

Los **3 objetivos** del Informe son:

- 1. Eficiencia:** se utilizan únicamente indicadores reconocidos y utilizados a nivel internacional
- 2. Simplicidad:** el número de indicadores es el mínimo posible para poder hacer una buena evaluación del cumplimiento de los 10 Principios
- 3. Homogeneidad:** las entidades que tienen las mismas características responden a las mismas preguntas

Para mejorar **la transparencia de los informes**, la Red Española propone a los asociados una revisión de los Informes de Progreso. Los analistas del Pacto Mundial explican individualmente a las entidades sus áreas de mejora y les muestran su situación con respecto a otras compañías de características similares y de su mismo sector. Para facilitar su elaboración, el Pacto Mundial propone también un manual de apoyo accesible a todos los firmantes a través de su página web.

Como conclusión, se propone la creación de un **sistema de verificación externa** para seguir la evolución y el cumplimiento de los Principios, así como la necesidad de insistir en la fijación de **objetivos** en los Informes de Progreso por parte de las entidades.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, BT España	Varios	Varios	Sociedad

Revisión pública del Informe de Progreso de BT España

RESUMEN: Claves para la elaboración del Informe de Progreso de los firmantes del Pacto Mundial: la correcta identificación de las etapas del proceso. Exposición y análisis público del informe de BT España a modo de ejemplo didáctico.

La Red Española del Pacto Mundial da las **claves** para ayudar a la **elaboración del Informe de Progreso** gracias a la revisión pública del Informe de BT España.

Uno de los errores comunes en casi la totalidad de los informes analizados por la Red Española consiste en la incorrecta **identificación de las etapas del proceso de mejora continua**. Con el objetivo de solventar esta dificultad, se analiza conjuntamente el informe de BT España para señalar tanto la información correcta como señalar las áreas de mejora y poder así extrapolar las conclusiones al informe propio de cada empresa.

BT España, primera empresa española que se expone al análisis público de sus avances en los 10 Principios, ofrece su experiencia para que otras empresas asociadas al Pacto Mundial lleven a cabo este análisis, donde se recogen las principales líneas de actuación de la compañía para la implantación de los 10 Principios. La nueva metodología creada consiste en que cinco grupos analicen cada uno de los 10 Principios, comprobando si las respuestas dadas corresponden a los indicadores y si completan el ciclo de implantación: diagnóstico, política, acción y seguimiento.

A las empresas participantes la nueva actividad les ha servido para conocer en profundidad la realidad de otra compañía, pudiendo tomar ideas y analizar las potenciales áreas de mejora en su propia empresa.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Repsol YPF	Empresa Grande Cotizada	Utilidades (Agua, Gas y Electricidad)	Sociedad



¿Cómo cumplimentar los Principios Medioambientales?

RESUMEN: Indicaciones para cumplimentar los Principios 7, 8 y 9 del Informe de Progreso, relativos al Medio Ambiente.

Las preguntas relacionadas con los **Principios Medioambientales** correspondiente a los Principios 7, 8 y 9 del **Informe de Progreso** están divididas en dos categorías: las que responden todas las empresas cuyo sector tiene bajo o medio impacto medioambiental y las más concretas para aquellas cuyo sector tiene alto impacto medioambiental. Plantean cuestiones sobre la inversión en educación medioambiental, las iniciativas para la reducción del consumo de energía, la normativa, la política medioambiental, los responsables de estos temas, los objetivos y metas, las certificaciones, los proveedores, la inversión en estudios y desarrollo de nuevas tecnologías y las acciones concretas que realizan, como puede ser el uso de energía solar o campañas de reducción de consumo de agua y energía. A aquellas cuyo sector tiene un **alto impacto ambiental** se les pregunta por su sistema de seguimiento de impactos (informes, denuncias y multas, consumos, residuos, impacto en ecosistemas, emisiones, vertidos, etc.) y la gestión de residuos y reciclaje.

Repsol YPF explica cómo contesta a estos Principios. Para la entidad, informar es el último paso en el acercamiento de la empresa a estos temas. Primero hay que ser consciente de lo que se gestiona y luego conocer para qué o a quién informar. Recomienda a las empresas que pongan en marcha políticas medioambientales por medio de un sistema de gestión.

Las certificaciones que existen en la actualidad dan una cierta garantía de qué se está cumpliendo con la normativa. Repsol YPF destaca también la importancia de la formación del personal en esa materia, porque el sistema debe ir dirigido a minimizar los impactos, pero también a prevenirlos y hacer extensible el sistema a la cadena de proveedores.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Banco Sabadell	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad

El cuadro de mando como herramienta de gestión transversal de los riesgos en RSE

RESUMEN: Gestión transversal de los riesgos de RSE a través de un cuadro de mando basado en las cuatro fases de implantación del Pacto Mundial. Realización de un diagnóstico teniendo en cuenta el perfil de la propia empresa.

Banco Sabadell dispone de un **cuadro de mando** que utiliza para gestionar de manera transversal los **riesgos** en RSE, basado en las cuatro fases de implantación propuestas por el Pacto Mundial.

Para el **diagnóstico**, la entidad indica que es fundamental analizar el perfil de la propia empresa antes de pasar a diseñar un sistema de gestión de riesgos. Independientemente del tipo de empresa, es recomendable seguir el mismo modelo. De esta forma, se determina la actividad, el sector y el tamaño de la entidad para, posteriormente, identificar los grupos de interés y el grado de influencia de éstos últimos.

Una vez completadas estas dos primeras fases de diagnóstico, se empiezan a gestionar los riesgos asociados a la actividad empresarial, implantando las **políticas y acciones** necesarias. Posteriormente, se procede a asociar el riesgo a cada grupo de interés, dando así una visión integral de la gestión.

Por último, es vital proceder al **control de los resultados** para asegurar el éxito de las políticas y acciones implantadas.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
BBVA	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad



El modelo de gestión de RSE de una empresa grande

RESUMEN: Presentación de un modelo de gestión que pide la implicación de varios órganos ejecutivos. Una dinámica de trabajo que garantiza la continuidad de las políticas de RSE.

BBVA expone el **modelo de gestión** de la RSE a nivel interno en el banco. Para tratar los asuntos en materia de Responsabilidad Social Empresarial, el banco dispone de varios órganos ejecutivos que son partes de un organigrama de RSE muy completo. El tamaño de la empresa y la complejidad del sector hacen que la gestión de la RSE tenga, al mismo tiempo, **un enfoque global y local**.

Por un lado, la compañía destaca la importancia de que el Consejo de Administración se implique de lleno en la responsabilidad social del grupo para que ésta tenga los resultados esperados. Por otro lado, para ejecutar la estrategia esbozada por el Comité de Dirección, la empresa cuenta con el Comité Global de Responsabilidad y Reputación Corporativa y el Comité de Dirección de Responsabilidad Corporativa.

Esta estructura permite garantizar la **continuidad y dinamismo en las políticas de Responsabilidad Corporativa**, integrarla en todas las unidades y áreas geográficas y generar procesos de evolución adaptados a cada circunstancia, lo que supone un enorme potencial de aprendizaje.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
BBVA	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad

Las microfinanzas, una idea para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio

RESUMEN: Presentación de un proyecto de red microfinanciera como actuación para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio, destacando la posibilidad de incorporar la consecución de los objetivos dentro de la estrategia de negocio.

BBVA centra su contribución a los **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)** en su política de responsabilidad social y explica que una empresa debe tener la consideración de los ODM como algo estratégico que lleva al co-beneficio.

BBVA explica uno de los proyectos que ha puesto en marcha para contribuir a la consecución de los ODM. La entidad financiera trata de favorecer a nuevos segmentos de la población en el acceso a los servicios financieros a través de la inclusión financiera. A través de una **red microfinanciera productiva** para transformar la industria, quieren impulsar el desarrollo económico autosostenible de las personas más desfavorecidas.

Los objetivos de este proyecto son:

- Establecer entidades reguladoras y sostenibles
- Compartir cultura y sistemas de gestión de calidad
- Fomentar pautas éticas y de Responsabilidad Corporativa comunes

Gracias a este sistema de microfinanzas, se mejora la eficiencia para extender y facilitar la inclusión financiera, sin la cual no puede haber un desarrollo sostenible sólido. Se recuerda que sin acceso a las finanzas no hay desarrollo, ya que ambos campos están intrínsecamente relacionados.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Cruz Roja Española	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad



¿Cómo contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio a nivel empresarial?

RESUMEN: Explicación de los mecanismos con los que cuentan las empresas para contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Importancia de los Principios del Pacto Mundial como marco de actuación para los firmantes.

Cruz Roja Española explica la **correlación** de los **10 Principios del Pacto Mundial** con los **8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**. Esto ayuda a que las empresas vean en los Principios del Pacto Mundial una guía de cumplimiento que homogeniza la consecución de los ODM.

Los **mecanismos** con los que cuentan las empresas para alcanzar los ODM son:

- Creación de más y mejores empleos. Sobre todo a largo plazo, contribuye directamente a la reducción de la pobreza e indirectamente a la reducción de la mortalidad infantil y materna, mejora la educación, fomenta la igualdad de género y facilita el acceso a la salud, al agua y al saneamiento básico
- Contribución a un entorno sólido con políticas económicas estables, mayor seguridad jurídica y lucha contra la corrupción
- Inversiones sociales estratégicas, que refuerzan las soluciones a las necesidades
- Impulso de cambios y mejoras en las políticas gubernamentales debido a la posición de liderazgo de las empresas
- Reformas financieras y regulatorias que priorizan las necesidades de los países en desarrollo
- La gestión de negocio, que incluye en sus decisiones a las personas en situación de pobreza, contribuye a la inclusión social, ofreciéndoles, por ejemplo, precios reducidos y productos accesibles

Desde Cruz Roja se fomenta la **colaboración** directa **entre el Tercer Sector y la empresa** para obtener unos mejores resultados a largo plazo de las políticas y acciones puestas en marcha por unos y otros.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
DKV Seguros	Empresa Grande no Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad

Modelo de gestión ética para reforzar los valores de la empresa

RESUMEN: Presentación del modelo de gestión ética de DKV, sus objetivos y proyectos. Existencia de una Comisión Interna de Ética que vela por su funcionamiento.

DKV Seguros presenta su modelo de gestión ética, cuyo objetivo es reforzar los valores de la empresa y promover la excelencia en el trabajo a través de los canales de comunicación. El proceso de creación del sistema de gestión ética, se define como “el paraguas que engloba la ética de DKV”.

Para reforzar estos valores, el sistema de gestión pone en marcha el proyecto Valores Compartidos, cuyo objetivo es la actualización del Código Ético a través de un proceso abierto y participativo. Se explica también que uno de los ejes fundamentales de la política de RSE puesta en marcha por el modelo de gestión ética es el componente de salud que tienen todos sus programas de RSE, reflejo del paralelismo entre el “Know-how” de la empresa y la planificación de sus políticas.

La estructura operativa del sistema de gestión ética está formada por diferentes órganos y responsables de la empresa con funciones transversales, lo que facilita y mejora su funcionamiento. Para velar por su buen funcionamiento existe una **Comisión Interna de Ética** que se reúne de forma periódica.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Ferrovial	Empresa Grande Cotizada	Construcción e Ingeniería	Sociedad



Impacto positivo en reputación gracias a la implantación de la RSE

RESUMEN: Beneficios empresariales de la implantación de una política de RSE, demandada por los grupos de interés, interna y externamente.

Ferrovial presenta la gestión de su **política de RSE**, que responde a la demanda de los **grupos de interés** y que se desarrolla tanto a nivel externo como a nivel interno. Por un lado, a **nivel externo**, la sociedad pide que la empresa integre la RSE en el seno de su negocio, permitiendo así la gestión responsable, la reducción de impactos y la transparencia. Otro aspecto externo importante es que la entidad apoye la comunidad local donde tiene actividad y así promueva la cooperación al desarrollo. Por otro lado, a **nivel interno**, el Grupo se compromete a ser una empresa con valores y por ello, incentiva los empleados a comprometerse en la acción social, para aumentar su sentimiento de pertenencia a la compañía.

En cuanto a los **beneficios** reputacionales que se derivan de dicha implantación, Ferrovial destaca la disminución del riesgo de perjudicar la marca por motivos externos a la empresa y la mejora de la imagen de la entidad ante la sociedad, la administración y la comunidad empresarial.

Destaca también la posibilidad de generar diferencias competitivas como resultado de una buena política de RSE que igualmente tienen efectos positivos en la reputación de la empresa.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Forética	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

La situación de la RSE en España, en base al Informe de Forética de 2004

RESUMEN: Presentación del panorama de la RSE en España. Propuestas para mejorar la difusión de la responsabilidad a la sociedad y transmitir la importancia de la selección de proveedores con criterios responsables.

Forética explica la situación de la Responsabilidad Social Empresarial en base a su Informe de 2004. Destaca dos ideas centrales del panorama actual: información y difusión de la RSE, y selección de proveedores.

Por un lado, propone ofrecer más **información y difusión de la RSE** a la sociedad en general. Constata que ni la sociedad, ni las PYME, ni los consumidores saben qué es la RSE y mucho menos el Pacto Mundial. Sólo los involucrados en la RSE son conscientes de la importancia y alcance de la misma. Por ello, la comunicación es fundamental para llegar a todos ellos y, sólo entonces, se les podrá exigir e incentivar para que actúen de una forma determinada.

Por otro lado, destaca la importancia de la **selección de proveedores** en función de criterios de sostenibilidad, éticos y socialmente responsables. Se plantea un consenso generalizado, ya que las empresas con gran cantidad de subcontratación y proveedores encuentran graves dificultades a la hora de asegurarse que estos tienen una política de RSE acorde con la que tiene la empresa en cuestión. Ese aspecto ayudaría a la empresa a asegurar una difusión de valores comunes en toda su cadena de suministro.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo Antolín	Empresa Grande no Cotizada	Automoción y Material de automóviles	Empleados



Análisis de riesgos en Derechos Humanos en los centros de producción

RESUMEN: Realización de un diagnóstico en las plantas de producción, identificando los riesgos a los que se enfrenta la empresa en cada país. Puesta en marcha de acciones concretas adaptadas a sus grupos de interés en cada país.

Grupo Antolín expone que su mayor riesgo proviene de los países donde tienen plantas de producción, ya que en muchos de ellos los parámetros laborales o medioambientales no se corresponden con los de España, país donde se encuentra la casa matriz. Esta situación ha sido identificada como un potencial riesgo reputacional de cara a sus clientes. El Grupo ha realizado un **diagnóstico** para identificar los tipos de riesgos por país.

Las **fases de identificación de riesgos** según la realidad de cada país son las siguientes:

- Selección de áreas a investigar: Dimensión medioambiental y social, grupos de interés significativos y riesgos
- Desarrollo del cuestionario
- Envío a los centros productivos
- Recepción y procesamiento de las respuestas
- Identificación de los grupos de interés y de sus intereses
- Priorización de las áreas de trabajo
- Plan de acción
- Seguimiento y resultado

A través de los sistemas de consulta, han comprobado que en cada país sus grupos de interés tienen prioridades diferentes, lo que les ha permitido poner en marcha **acciones** adaptadas a cada cultura y problemática. Gracias a ello, han conseguido una reducción del absentismo y un aumento de la productividad, lo que de cara a sus clientes se traduce en compromiso y fidelización.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Grupo Inforpress	PYME	Servicios Profesionales (Consultoría y Auditoría)	Empleados

Ventajas reputacionales de comunicar la RSE

RESUMEN: Ventajas de la utilización de la comunicación, dentro y fuera de la empresa, para hacer llegar la política de la RSE de la entidad y hacer público su compromiso empresarial.

Inforpress señala que, en tiempos de crisis, la RSE es un elemento que aporta coherencia a los procesos de gestión y es determinante para que aquellas empresas bien situadas en RSE, que sean socialmente responsables, ganen en reputación.

La **comunicación** fluida **de la RSE** permite a las empresas adheridas al Pacto Mundial hacer tangible su compromiso con los 10 Principios tanto a nivel interno como externo. Por un lado, fomenta el **conocimiento interno** sobre los diferentes aspectos del negocio y contribuye a la mejora de la gestión. La comunicación es una herramienta eficaz para difundir los avances en materia de RSE y la fijación de objetivos en el seno de la empresa. Por otro lado, comunicar valores de RSE al ciudadano permite participar de los valores e iniciativas puestas en marcha por el tejido empresarial. Hacer público su compromiso con la RSE repercute directamente en la credibilidad de la empresa y consolida su reputación.

La empresa resalta que, aunque ha mejorado el conocimiento de la RSE por parte de la sociedad civil, las empresas tienen que seguir haciendo el esfuerzo de comunicar lo que hacen de cara al exterior. La clave de una buena comunicación es adaptarse a los medios actuales, difundiendo un solo tema con muchos cambios para así compartir los valores de la entidad.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ICADE Universidad Pontificia de Comillas	Institución Educativa	Educación	Sociedad



El papel de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio

RESUMEN: Análisis del importante papel que desempeñan las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, haciendo especial hincapié en los pasos a seguir en el logro de esos objetivos y en los beneficios empresariales que conlleva ese logro.

ICADE explica que las empresas tienen un papel importante en la consecución de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio** (ODM). Ya que son causa, víctima y solución a la pobreza, tienen un destacado papel en países en vías de desarrollo y son actores principales en los procesos de inversión extranjera directa y exportación.

Los 3 **pasos a seguir por las empresas** en la implantación de los ODM son los siguientes:

1. Sensibilización materializada en diferentes iniciativas de carácter público y privado que ayudan a concienciar de lo mucho que queda por hacer y de la urgencia de reaccionar
2. Puesta en marcha, por parte del sector privado, de políticas y acciones
3. Fomento de las alianzas para impulsar los ODM, ya que es de suma importancia que el sector privado, público y otro tipo de organismos, unan sus esfuerzos en este campo

El **beneficio** directo que aportaría la consecución de los ODM serían nuevas vías de negocio. Al tiempo que se satisfacen las necesidades de los más pobres, se mitigan los riesgos y se mejora la gestión de costes, lo que se traduce en una mayor rentabilidad y, por último, se mejora la seguridad jurídica y se incrementa la estabilidad económica.

Para llegar a este nivel de **implantación**, la corriente más extendida es la que defiende la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como vehículo para dirigir los esfuerzos del sector privado. Se insiste en que la clave está en el diseño de planes de RSE adaptados a las prioridades locales, con la participación de agentes locales.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
ITVASA	PYME	Automoción y Material de Automóviles	Sociedad

Un Comité de RSE para enmarcar las políticas de RSE

RESUMEN: Un Comité de RSE que pone en práctica las políticas de RSE de la empresa. Optimización del funcionamiento del Comité gracias a las funciones transversales de sus miembros.

ITVASA, PYME asturiana que pertenece al sector público, presenta su sistema de RSE a través de la principal herramienta para ponerlo en marcha, el **Comité de RSE**.

El Comité de RSE, junto con las comisiones de trabajo, ponen en práctica las políticas de RSE y fomentan lo siguiente:

- Dinámica de trabajo sencilla y eficiente
- Capacidad de analizar, programar y ejecutar las acciones previstas
- Integración de todas las áreas de responsabilidad
- Favorecimiento de la implicación colectiva

Es, a través del Comité de RSE, que han redactado una guía para enmarcar las **políticas de RSE**, la “Guía de personas de ITVASA” que recoge la misión y valores de la empresa.

El objetivo del Comité de RSE es articular el modo con el que ITVASA establece, despliega y supervisa sus políticas y estrategias equilibradas en materia de RSE. Para ello, los miembros que la conforman tienen funciones no sólo verticales sino también transversales. Esto optimiza sin duda la eficacia de su funcionamiento, garantizando su orientación a la misión y objetivos designados.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Mapfre	Empresa Grande Cotizada	Servicios Financieros, Banca y Seguros	Sociedad



Un modelo de gestión de RSE basado en tres pilares

RESUMEN: Explicación del modelo de gestión de RSE implantado en la empresa y basado en los pilares de buen gobierno, responsabilidad social y acción social.

Mapfre presenta lo beneficioso que resulta para la empresa la **implantación de una estrategia de RSE** y destaca la importancia de la responsabilidad social en época de crisis. La empresa debe ser coherente con sus políticas para evitar riesgos y, en consecuencia, pérdidas. Además de cumplir con su misión de generar riqueza, dar trabajo, ser eficiente, ser competitiva e innovadora, la compañía asume un compromiso solidario con la sociedad y con el entorno.

Mapfre expone el modelo de **gestión de la RSE interno** de su compañía, que se basa en la aplicación de tres pilares. El pilar considerado obligatorio es el del **buen gobierno** de la empresa, fundamentalmente el cumplimiento de las normativas legales, la transparencia de la información y la ética empresarial. El segundo pilar exigible en cualquier empresa es la **responsabilidad social**, la cual implica una política transversal en toda la entidad, destacando la implicación de la alta dirección y la publicación de los resultados. Por último, el tercer pilar sobre el que se basa el modelo de RSE de Mapfre es la **acción social**, recomendable para la ayuda al desarrollo de colectivos desfavorecidos.





Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas	Tercer Sector	Fundaciones, Asociaciones y ONG	Sociedad

Conclusiones del I Libro Azul del Pacto Mundial

RESUMEN: Análisis de los resultados del Cuestionario de Implantación y Mejora Continua. Verificación del grado de implantación de los Principios del Pacto Mundial. Implantación de un cuadro de control de progresos en la materia.

La Red Española del Pacto Mundial presenta los resultados del estudio del I Libro Azul del Pacto Mundial sobre la implantación de los Principios en las empresas españolas adheridas a la organización.

El objetivo del **Cuestionario de Implantación y Mejora Continua** que se distribuyó en los primeros meses de 2004 y que se respondió de modo anónimo, consiste en verificar el **grado de implantación de los 9 primeros Principios del Pacto Mundial** (el décimo Principio no ha sido incluido en el cuestionario ya que ha sido aprobado en Junio de 2004) en las empresas y entidades adheridas en España.

Se trata de obtener una visión y una evaluación de conjunto para derivar de ellos los progresos a realizar en el futuro. Con ello, también se persigue otro objetivo complementario: brindar a las empresas adheridas al Pacto Mundial un cuadro de control para que, en años sucesivos, programen los progresos que se proponen realizar en esta materia.

La Red Española recuerda que este último aspecto es de suma importancia. Las empresas necesitarán tiempo para progresar y para adecuar todas sus estrategias y operaciones a los 10 Principios del Pacto, de ahí se deriva la filosofía del Pacto Mundial. Lo importante para adherirse no es cumplir plenamente con sus principios en el momento de la adhesión, sino comprometerse de modo serio y firme a irlos implantando en la empresa hasta alcanzar un grado de excelencia.



Entidad	Tipo de Entidad	Sector	Grupo de Interés
Red Española Pacto Mundial Naciones Unidas, MRW	Varios	Varios	Sociedad



Guía para gestionar una estrategia integral de RSE en el modelo de franquicia

RESUMEN: Guía dirigida a las PYME, pionera en abordar la gestión de la RSE en el modelo de franquicia. Apoyo al franquiciador en la promoción y difusión de valores de RSE a su cadena de franquicias.

Esta Guía pertenece a la serie de publicaciones editadas por la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que tienen por objeto **facilitar la aplicación de los Principios del Pacto Mundial** en la gestión de las empresas.

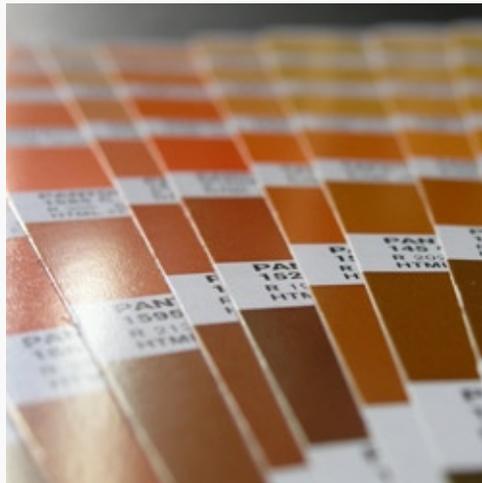
El alcance de la Guía abarca en especial a las **PYME**, colectivo que presenta mayores dificultades a la hora de desarrollar e implantar conceptos de RSE. En este sentido, la Red Española tiene experiencia contrastada con pequeñas y medianas empresas, al tener adheridas a su iniciativa a 603 PYME (396 PYME y 207 microempresas), que constituyen casi el 57% del total de sus miembros.

En esta ocasión, la Guía es pionera en abordar **la gestión de la RSE en el modelo de franquicia**, ámbito que resulta especialmente interesante dada la particularidad de la relación franquiciador - franquiciado. Los distintos tipos de relación que se establecen entre el franquiciador y el franquiciado se traducen en varias formas de gestión, pero todas ellas impactan significativamente en un grupo de interés enormemente relevante para la RSE como es el cliente o consumidor final.

La Guía está estructurada de manera que el franquiciador que desee gestionar sus actividades de RSE en su cadena de franquicias pueda coordinar y promover unos valores de responsabilidad únicos de forma integral. Para ello, se diferencian las empresas franquiciadoras según el modelo de relación que tienen con su red de franquicias y se les plantean alternativas para la gestión de la RSE con sus franquiciados. Todo ello se ilustra con casos reales de franquicias que conforman una serie de buenas prácticas.



RELACIÓN DE PRÁCTICAS RESPONSABLES



Derechos **HUMANOS**

PRINCIPIO 1

- El papel fundamental de las empresas en el respeto de los Derechos Humanos, p.12
- Analizar los riesgos en Derechos Humanos, p.13
- La importancia de la gestión empresarial de los Derechos Humanos, p.14
- Respetar y apoyar la promoción de los Derechos Humanos, p.16
- Implantación de la norma SA8000 en las filiales de Endesa, p.18
- Mecanismos de seguimiento en caso de alto riesgo en Derechos Humanos, p.19
- Código de Conducta como reflejo de la integridad corporativa, p.20
- Proceso de elaboración de un Código de Conducta, p.22
- La implantación de un Código de Conducta como herramienta de gestión empresarial, p.24
- Base de datos de buenas prácticas y políticas de Derechos Humanos, p.26
- ¿Cómo implantar el Principio 1 de Derechos Humanos?, p.27
- Implantación de un plan higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo, p.29
- Implicar a los clientes a través del Proyecto de "Banca Cívica", p.30

PRINCIPIO 2

- › Diagnóstico y proceso de selección de los proveedores, p.31
- › Identificación de los riesgos en Derechos Humanos en la cadena de suministro, p.32
- › Guía sobre la gestión responsable de la cadena de suministro, p.34
- › La certificación "Made in Green" aplicada a toda la cadena de suministro, p.35
- › Una política de Derechos Humanos para la cadena de suministro, p.36
- › Difusión de valores a la cadena de suministro a través del proceso de compra, p.37
- › Mejora de calidad del trabajo en las fábricas del Grupo SOS, p.38
- › Beneficios y valor añadido de una cadena de suministro responsable, p.39
- › Seguimiento continuo de la cadena de suministro, p.40
- › Verificación del cumplimiento del Código de Conducta por parte de los proveedores, p.41
- › Auditoría laboral para contratistas y subcontratistas, p.42

Normas **LABORALES**

PRINCIPIO 3

- › Estudio de seguimiento de implantación de medidas laborales, p.44
- › Implicación de los empleados en la estrategia de RSE de la entidad, p.45
- › Implantación de códigos de conducta empresariales ante la falta de normativa, p.46
- › Auditoría Laboral como control del cumplimiento de las normas laborales, p.47
- › La comunicación como herramienta de implantación de la RSE en la empresa, p.48
- › Comunicación del compromiso con el Pacto Mundial a los grupos de interés, p.49

PRINCIPIO 4

- › La conciliación como factor de incremento de productividad y competitividad, p.50
- › Medidas de conciliación, p.51
- › Un Código de Conducta específico para la cadena de suministro, p.52
- › Beneficios de la implantación de la RSE para el trabajador, p.53
- › Comprobar y medir la productividad de la conciliación, p.54

PRINCIPIO 5

- › Estudio sobre la erradicación del Trabajo Infantil, p.55

PRINCIPIO 6

- Gestión de la diversidad en la empresa, p.56
- Fases de implantación de un Plan de Igualdad en una PYME, p.58
- Guía para implantar el Principio 6 del Pacto Mundial sobre la no discriminación en el empleo y la ocupación, p.59
- Una empresa comprometida con sus empleados, p.60
- El programa de "Cuidado Eficaz" para los empleados, p.61
- Los beneficios de la implantación de un Plan de Igualdad, p.62
- Implantación del Programa Óptima de Igualdad de Oportunidades, p.63
- Plan de Igualdad de Oportunidades en PYME, p.65
- Sistema Interno de Gestión en Igualdad de Oportunidades, p.66
- Política de contratación laboral de personas inmigrantes, p.67
- Beneficios de la integración laboral, p.69
- Implantación de un Plan de Igualdad, p.70
- Programas de inserción de personas en riesgo de exclusión social, p.71

Medio **AMBIENTE**

PRINCIPIO 7

- Selección de buenas prácticas en el sector de la construcción respecto al medio ambiente, p.74
- Programas de reducción del consumo energético, p.75
- SOGAMA, hacia el desarrollo sostenible en Galicia, p.76

PRINCIPIO 8

- Una gestión integral del medio ambiente, p.77
- El cambio climático como oportunidad de negocio, p.78
- Concienciación de la sociedad acerca del cambio climático, p.80
- Evaluación del efecto de emisiones atmosféricas para proteger la salud de los empleados, p.81
- Panorama general de la mitigación del cambio climático, p.82
- Guía Verde de Compras para material de oficina, p.83
- Programa de reducción de riesgos ambientales para proveedores, p.84
- Creación de un Aula de educación y divulgación ambiental para todos los públicos, p.85
- Comunicación y Educación Ambiental para el ahorro de agua, p.86
- Programa de exportación para PYME con especial atención al cuidado medioambiental, p.87
- Ecco Training, otro modelo de formación, p.89

PRINCIPIO 9

- GICC, una tecnología limpia de uso del carbón, p.90
- Creación de un foro abierto entre expertos en materias medioambientales y sostenibilidad, p.91

Anti-CORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

- El Informe “Negocios Limpios”, una reflexión sobre el papel de las empresas españolas en la lucha contra la corrupción, p.94
- Necesidad de medidas globales de Anti-corrupción, p.95
- Guía sobre la lucha contra la corrupción y promoción de la transparencia, p.96
- Una política de Anti-corrupción para una PYME, p.97
- El Convenio Anticohecho de la OCDE, p.98
- Medidas antiblanqueo de capitales y control de la financiación, p.99
- Medidas de seguimiento de actuaciones de Anti-corrupción, p.100

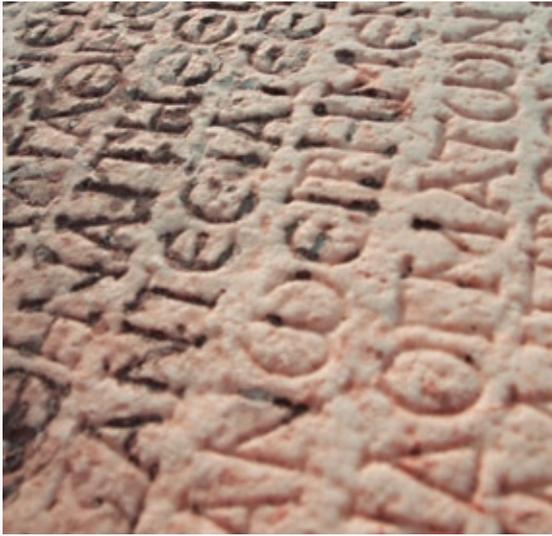
Responsabilidad Social EMPRESARIAL

REPORTING

- La expectativa de los inversores frente a los Informes de Progreso, p.102
- Comunicación: ventaja competitiva a través del Informe de Progreso, p.103
- ¿Cómo cumplimentar el Principio 10 de Anti-corrupción?, p.104
- ¿Cómo cumplimentar los Principios de Normas Laborales?, p.105
- ¿Cómo cumplir con los Principios de Derechos Humanos?, p.106
- Los Informes de Progreso, una herramienta de integración de la RSE, p.107
- Implantación de los Principios 1 y 2 de Derechos Humanos, p.108
- Introducción al Informe de Progreso del Pacto Mundial de Naciones Unidas, p.109
- La Red Española del Pacto Mundial facilita el entendimiento del Informe de Progreso, p.110
- Los objetivos del Informe de Progreso, p.111
- Revisión pública del Informe de Progreso de BT España, p.112
- ¿Cómo cumplimentar los Principios Medioambientales?, p.113

INTERNALIZACIÓN

- El cuadro de mando como herramienta de gestión transversal de los riesgos en RSE, p.114
- El modelo de gestión de RSE de una empresa grande, p.115
- Las microfinanzas, una idea para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, p.116
- ¿Cómo contribuir a los Objetivos de Desarrollo del Milenio a nivel empresarial?, p.117
- Modelo de gestión ética para reforzar los valores de la empresa, p.118
- Impacto positivo en reputación gracias a la implantación de la RSE, p.119
- La situación de la RSE en España, en base al Informe de Forética de 2004, p.120
- Análisis de riesgos en Derechos Humanos en los centros de producción, p.121
- Ventajas reputacionales de comunicar la RSE, p.122
- El papel de las empresas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, p.123
- Un Comité de RSE para enmarcar las políticas de RSE , p.124
- Un modelo de gestión de RSE basado en tres pilares, p.125
- Conclusiones del I Libro Azul del Pacto Mundial, p.126
- Guía para gestionar una estrategia integral de RSE en el modelo de franquicia, p.127



GLOSARIO

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus grupos de interés. (Libro Verde de la Unión Europea)

GRUPOS DE INTERÉS

Cualquier grupo o individuo que pueda afectar o se ve afectado por los logros de los objetivos de la organización (Freeman).

Los grupos de interés seleccionados en la publicación son los siguientes:

Empleado: Persona que desempeña un empleo (Real Academia de la Lengua Española – RAE)

Cliente: Persona que utiliza con asiduidad los servicios de un profesional o empresa (RAE)

Proveedor: Persona o empresa que provee o abastece de todo lo necesario para un fin a grandes grupos, asociaciones, comunidades, etc. (RAE)

Sociedad: Agrupación de comerciantes, hombres de negocios o accionistas de alguna compañía (RAE). En esta publicación, esta terminología ha sido elegida para determinar varios grupos de interés significativos que pueden verse afectados por la actuación de la empresa.

EDITA



Red Pacto Mundial
España

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

C/ Núñez de Balboa 116, Planta 5ª. Oficina 27
28006 Madrid-España
Tel. (+34) 91 745 24 14 / Fax. (+34) 91 564 87 45
E-mail. asociacion@pactomundial.org
www.pactomundial.org

PATROCINADO POR



DISEÑO Y FOTOGRAFÍAS ©

© Bel Art Imagen & Comunicación Responsable
www.belart.es

Edita



Red Pacto Mundial
España

Patrocina



MAPFRE