

Evaluación socio- laboral de memorias de Sostenibilidad - Responsabilidad Social de las Empresas* Una perspectiva sindical

V. Enero 2011

INDICE

Nuevo: Guía rápida de evaluación (2012) (Pg.16)

Nuevo: Adaptación a nuevos indicadores GRI (G4) (2014) (Pg.12)

1 Introducción

2 Objetivos

3 Evaluación preliminar 2009

4 Marco conceptual y referencias

5 Principios

6 Guía metodológica 2010

Fase de análisis individual

Lectura de la memoria

Localización y comprobación de los indicadores seleccionados

Elaboración del informe por empresa

Fase de análisis conjunto

Puesta en común de los informes realizados

Determinación o revisión de formulas de valoración de bloques

Valoración (puntuación) de cada uno de los bloques

Valoración de progreso de cada uno de los bloques

Revisión de los informes individuales e incorporación de las tablas

Publicación de las tablas finales de resultados (aplicación web)

7 Anexos:

A Conclusiones análisis memoras 2009 (Pte. reordenar)

1 Selección de indicadores GRI (G3) con conexión indicadores COMFIA y TUAC (55)

2 Indicadores COMFIA (Ponencia III Congreso. Revisados)

3 Guía orientativa para la valoración (Pendiente)

La evaluación de las memorias de Responsabilidad Social de las Empresas (*). Una perspectiva sindical

1.- Introducción

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) se desarrolla en España de forma relativamente tardía, pudiendo calificarse su estado a mediados de la presente década como incipiente o embrionario. Una situación que se reflejaba no sólo en el escaso número de iniciativas empresariales adoptadas en este campo, sino también por un cierto desconocimiento o confusión –tanto por los diferentes actores implicados como por la sociedad en general– sobre el propio significado de la RSE.

En los últimos años se ha producido sin embargo una cierta eclosión de este fenómeno, que se pone de manifiesto en un incremento de las actuaciones promovidas tanto por las empresas como por las instituciones, agentes sociales y otras organizaciones. No obstante, es posible apuntar que el grado de implantación real de los criterios de RSE en la gestión empresarial dista todavía mucho de los registros que se alcanzan en otros países del entorno europeo.

Un elemento que puede condicionar el desarrollo futuro de la RSE es la implicación activa de los distintos grupos o partes interesadas, entre las que tienen una singular importancia los sindicatos por su papel tanto en la representación de los trabajadores como en la defensa del interés general y el progreso social.

La preocupación de las organizaciones sindicales en que las empresas asuman su responsabilidad social ante las posibles consecuencias negativas de su comportamiento no es algo novedoso, siendo de hecho una demanda que se remonta a los orígenes mismos del movimiento sindical.

Los sindicatos han reaccionado, sin embargo, con una cierta prevención inicial a la emergencia del fenómeno de la RSE durante la última década; una actitud que puede explicarse por diversos motivos, como la escasa participación que han tenido los trabajadores en las diversas iniciativas desarrolladas en este campo o el carácter meramente declarativo de buena parte de las mismas.

La prevención inicial respecto de la RSE ha dejado paso sin embargo a un creciente interés, hasta el punto de que en los últimos años se ha perfilado progresivamente como un nuevo reto para el trabajo sindical. Ello se refleja en los acuerdos de los últimos Congresos Confederales de Comisiones Obreras, y también en los de diversas federaciones sectoriales como Servicios-CCOO, que en la ponencia marco del III Congreso (Sevilla, 1-2 abril 2009)– plantea abordar el trabajo en materia de RSE en una doble vertiente básica: (a) como una herramienta eficaz para la elaboración, impulso y desarrollo de la acción sindical en las empresas, desde el conocimiento y seguimiento, de

forma sistematizada, del conjunto de la realidad de la actuación de las empresas, y de la denuncia y reivindicación de aquellos temas que lo requieran; y (b) como una forma de desarrollar la dimensión sociopolítica del sindicato en su ámbito de actuación, al vincularse la RSE con el impacto que las actuaciones de las empresas tienen con el desarrollo sostenible y un proceso de globalización más justo y eficaz.

La mayor implicación de los sindicatos en esta materia se ha reflejado en el diálogo social. Por ejemplo, con la incorporación de un apartado de RSE en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva –a partir de 2005– y, sobre todo, con la aprobación en diciembre de 2007 del documento “*La Responsabilidad social de las empresas. Diálogo social*” suscrito por el Gobierno y los agentes sociales. Un documento que, entre otros compromisos, incluye la puesta en marcha del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas; un órgano colegiado interministerial adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter asesor y consultivo y composición paritaria y cuatripartita (Gobierno y Administraciones Públicas; organizaciones empresariales más representativas, organizaciones sindicales más representativas; y otras organizaciones e instituciones de reconocida representatividad e interés en la RSE).

En este marco se plantea el presenta proyecto, que busca abordar una de las líneas de actuación sindical más relevantes en este campo, como es la evaluación de las memorias de RSE elaboradas por las empresas.

* La herramienta está destinada en principio para la evaluación de memorias del sector financiero (Bancos, Cajas, Seguros, empresas financieras... Pero es de aplicación para **cualquier tipo de empresa** que elabore memorias bajo el marco **GRI**. Simplemente debe eliminarse el módulo del bloque 10, referido a los indicadores GRI específicos para el sector financiero, o sustituirlos por los del suplemento sectorial correspondientes, caso de existir. También deberá usarse la Guía G3 (Guía general de GR1), en vez de la Guía G3 para el sector financiero. Todo esto corresponde con el **principio de Sectorialidad**, que impregna todo el proyecto.

2.- Objetivos

A partir de las conclusiones del trabajo 2009/10 se establece un nuevo plan de actuación, mediante una metodología más sencilla y el perfeccionamiento de las herramientas creadas.

Los objetivos de este plan de trabajo son ():

- Fomentar la creación de secretarías de RSE en las secciones sindicales, incluyendo a más empresas en la evaluación
- Iniciar los diálogos sindicato/empresa en materia de RSE, aun pendientes. Reconocimiento del Sindicato como representantes del grupo de interés trabajadores/as (En este momento, idea central) para la serie de indicadores que nos son propios (laborales, derechos humanos...) (Acción sindical)
- Implicarnos como colaboradores en la mejora de los indicadores no laborales (acción sociopolítica del sindicato, según nuestra doble visión de la RSE. Posibles consensos ante problemas graves, normalmente sectoriales)
- Facilitar a las secciones sindicales (incluso de las empresas no evaluadas) conocimientos y objetivos para los procesos participativos de rse en torno a las Memorias (elemento central y de concreción de todos los procesos de RSE y sostenibilidad)
- Dotarnos de conclusiones y datos para ofrecer a Observatorios y organismos de RSE
- Incluir la RSE en la negociación colectiva
- Incluir la RSE en el diálogo sectorial (patronales, observatorios sectoriales...)
- Incrementar los contactos con actores globales de RSE, tanto sindicales (CSI, TUAC, UNI) como no sindicales (GRI, Pacto Mundial, CERSE...) ...

Hemos establecido una serie de objetivos por cada bloque de indicadores que analizaremos (según la estructura de GRI. **Figura1**):

<i>BLOQUE GRI</i>		<i>OBJETIVOS</i>
1	Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia)	Incrementar el compromiso del Gobierno de la Empresa con la RSE. Alinear la RSE con los problemas sectoriales. Atención al concepto de Gestión y adaptación al cambio
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)	Lograr una cobertura completa de la memoria (grupo, filiales, proveedores...). Destacar iniciativas participativas, normas legales (OIT...), consensos y convenios, frente a sellos privados
3	Relación con los Grupos de Interés	Una correcta identificación e identificación de grupos de interés, especialmente del sindicato como representantes del grupo de interés Trabajadora/es
4	Indicadores de Desempeño Económico	Un mayor transparencia y equidad. Mayor responsabilidad de la empresa con sigo misma (reservas). Responsabilidad fiscal
5	Indicadores de Impacto Medioambiental	Atención especial a los indicadores con repercusión directa en la salud laboral; concretar nuestra aportación a la lucha contra el cambio climático
6	Indicadores Laborales	Incrementar la calidad de los indicadores referidos al empleo. Bloque principal
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos	Lograr atención a los referidos a la libertad de asociación y no discriminación
8	Indicadores de Desempeño: Sociedad	Lograr, desde nuestra influencia, una mayor responsabilidad de la empresa en sus impactos sobre la sociedad (lucha contra la corrupción, ámbito de influencia social...)
9	Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios	Mejorar la calidad del 'qué vendemos y cómo lo vendemos'
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero	Lograr incluir criterios sociales y medioambientales en todo el ámbito de actuación de la empresa, comenzando por los Fondos de Pensiones (puesta en valor del trabajo ya realizado)

Figura 1

3.- Resumen proceso evaluación 2009

- Durante el 2009 valoramos los indicadores de Comfia (De la ponencia del III Congreso) en una muestra de las 12 principales empresas del sector financiero.
- Puntuamos de 0 a 4 los 109 Indicadores
- Las puntuaciones finales fueron muy negativas, pero coincidente con otros análisis (Observatorio de la RSC, KPMG y Fundación Alternativas, de consumidores...)
- Fue un análisis subjetivo (quedó pendiente el proceso de homogeneización) y resultó ser demasiado laborioso
- La reacción de las empresas fue en general negativa, no sirviendo pues para el proceso de diálogo constructivo que pretendíamos
- Pero es al fin y al cabo la valoración que tienen los sindicalistas sobre las memorias
- Algunas conclusiones son irrefutables:
 - No funcionan los procesos de identificación y participación de grupos de interés
 - Escaso avance de la ISR. Relación con la crisis
 - Bajo compromiso real (y menos, operativo) de la RSE en las empresas
- A partir de la experiencia y de estas conclusiones (adjuntas en el anexo) elaboramos una nueva metodología.

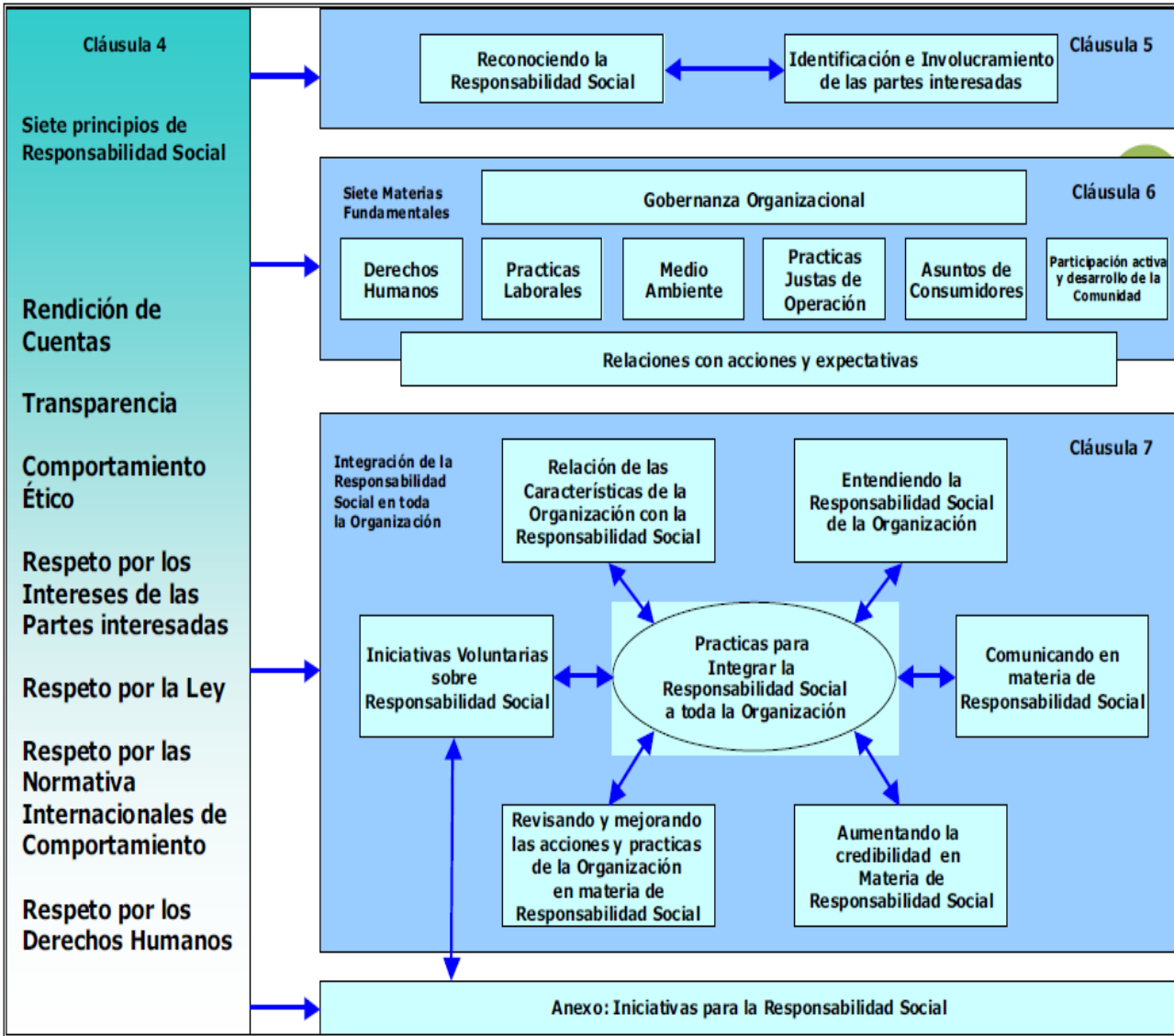
4.- Marco conceptual y referencias

- Basada en:
 - GRI. Guía G3 para el sector financiero (existe otra Guía G3 General para todos los sectores)(a). Protocolos técnicos indicadores G3 (b)
 - Guía sindical (CSI) para GRI (b). Guía Sindical TUAC-CSI para GRI (a) (es una versión resumen complementaria de la anterior)
 - Ponencia Comfia III congreso 'RSE-ISR'. Tabla de indicadores COMFIA

Los documentos (a) serán consultados continuamente en todas las fases del proyecto. Los documentos (b) (guía CSI (amplia) y los protocolos técnicos de GRI)serán consultados de forma esporádica. (Son descargables digitalmente desde aquí)

- También se han tenido en cuenta:
 - Norma-Guía ISO26000 (Aprobada Septiembre 2010. Con nuestra participación)
 - CERSE. GT2: Tabla de temas relevantes y de consenso que deberían contener las memorias de RSE (en elaboración casi finalizada. Con nuestra participación)
 - (OCDE, Pacto Mundial, Orientaciones ONU sobre indicadores memorias RSE...)

Por su importancia y consenso (países y grupos de interés), adjuntamos el esquema conceptual de la norma-guía ISO26000. Las iniciativas universalmente aceptadas están elaborando protocolos de adaptación a esta guía (ya existen protocolos de conexión GRI, Pacto Mundial y OCDE con la ISO26000). También nuestro proyecto se adapta a esta norma.



5.- Principios

El proyecto sigue principalmente los siguientes principios, en coherencia con la filosofía de GRI, con la Ponencia de Comfia y con las recomendaciones del Consejo Estatal de RSE

- **Sectorialidad.** Plasmado en la realización de esta guía específica para el sector financiero y en su adaptación para otros sectores.
- **Comparabilidad.** Plasmado en la fase de evaluación conjunta del proyecto
- **Progresividad.** También puesto en práctica en la tabla final de la evaluación de cada empresa.

6 Guía metodológica 2010

Fase de análisis individual

Lectura de la memoria

Localización y comprobación de los indicadores seleccionados

Elaboración del informe por empresa

Fase de análisis conjunto

Puesta en común de los informes realizados

Determinación o revisión de formulas de valoración de bloques

Valoración (puntuación) de cada uno de los bloques

Valoración de progreso de cada uno de los bloques

Revisión de los informes individuales e incorporación de las tablas

Publicación de las tablas finales de resultados (aplicación web)

- En esta ocasión partiremos de los indicadores de GRI. Será imprescindible consultar permanentemente la Guía GRI para la elaboración de memorias
- Se elaborará un **informe de evaluación** y una **tabla de valoración** por cada empresa
- Ambos siguen la estructura de los 10 bloques en que está dividido GRI
- No valoraremos todos los indicadores de cada bloque, pero sí los tendremos todos en cuenta.
- Hemos seleccionado una muestra de indicadores significativos (según el contenido laboral y social) de cada bloque de GRI). Son **55 indicadores (Anexo1)**. Estos indicadores seleccionados son además citados tanto por la ponencia de Comfia como por la Guía CSI-Tuac.

Ha de señalarse que GRI permite una amplia flexibilidad (de la que realmente las empresas abusan). Puede que lo que se pretende que aparezca en un indicador se encuentre en otro apartado de la memoria. Es importante tener presente la Guía GRI, con todos sus indicadores.

BLOQUE GRI		GRI	Selección
1	Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia)	2	2
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)	23	7
3	Relación con los Grupos de Interés	17	5
4	Indicadores de Desempeño Económico	9	2
5	Indicadores de Impacto Medioambiental	30	4
6	Indicadores Laborales	14	14
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos	9	4
8	Indicadores de Desempeño: Sociedad	8	4
9	Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios	9	5
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero	16	8
TOTALES:		137	55

El último bloque (10) es el referido a la sectorialidad (suplemento sectorial de GRI), y será intercambiable según el sector que analicemos

- En la fase de evaluación individual se procederá a la lectura ordenada de la memoria. Localizar la tabla de relación indicador-página (a la que obliga incluir GRI).
- Se buscará el contenido de cada indicador seleccionado mediante esta tabla, y mediante una búsqueda digital, tanto por nombre de indicador como por palabras clave.
- El evaluador de comprobará que el contenido de cada indicador en se ajusta a:
 1. A las indicaciones de la Guía de GRI (nomenclatura de la columna 1)
 2. A las recomendaciones de la CSI-TUAC sobre los indicadores (columna 4)
 3. A las expectativas sindicales reflejadas en la ponencia de Comfia (columna 3). La tabla de relación Comfia-GRI (Anexo2) contiene además fuentes de información de contraste sobre los indicadores que nos interesan.
 4. A los objetivos generales del proyecto (**figura1**, en página 3 de este documento)

Con las observaciones y conclusiones de cada bloques se irá cumplimentando el informe. Se adjunta también una serie de preguntas de apoyo para realizar este informe (anexo 3, en revisión)

Clave colores / dossier:		1. EMPLEO	2 DPS	3. SALUD	4. ISR	5. PARTIC.
ANEXO 1. SELECCIÓN (Según su impacto laboral y social) DE INDICADORES DEL GRI (Versión G3) Y DEL SUPLEMENTO PARA EL SECTOR FINANCIERO						
GRI	← VER GUÍAS CORRESPONDIENTES (GRI, PONENCIA COMFIA, CSI-TUAC)	COMFIA	TUAC			
1	Estrategia y Análisis. Perfil					
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia. Cumplimiento de estándares	4	1-4-7			
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades. Cumplimiento de estándares, leyes y expectativas de grupos de interés	5	7			

Tenemos indicadores cuantitativos fácilmente medibles y otros de carácter más subjetivo. Estableceremos fórmulas de medición especiales según su tipo. En la fase de análisis conjunto se armonizará la evaluación de indicadores y se revisarán o establecerán las fórmulas de evaluación, haciendo énfasis en el principio de comparabilidad.

TIPOS DE INDICADORES Porcentual (%) Descriptivo – texto Numérico/ Unidades de medida: (personas, kms, días, kg, etc.) Escala (0-4) Monetario (Euros) Afirmativo (SI/NO)

– En general, valoraremos los indicadores valorables objetivamente (se señalarán) de 0 a 4 según la **figura2** (ejemplo):

LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	
Crterios para el análisis	Criterio Evaluación Cualitativo
Desglose del porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivo.	0: sin datos Sin respuesta
	1: <i>Información anecdótica (0-30%)</i> Cierta Información cualitativa sin datos o cuantitativa irrelevante
	2: <i>Información escasa (30-60%)</i> Al menos desglosado el % de personas cubierto por convenios
	3: <i>Información notable (60-90%)</i> Cierta desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos
	4: <i>Información completa (90-100%)</i> Desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos por convenio

Figura2

El la Fase de evaluación conjunta se pondrán en común las valoraciones de cada evaluador, y se corregirán las desviaciones

Se valorará cada **bloque** según la ‘suma ponderada de la valoración los indicadores seleccionados, según tabla2, modificada según indicadores secundarios (resto indicadores), caso de existir alguna circunstancia especial en alguna empresa. *(revisar esto)*

En esta fase también se valorará el **progreso** de cada bloque sobre el periodo o periodos anteriores. El resultado final se plasmará en una tabla con el siguiente formato:

<i>BLOQUE GRI</i>		<i>CALIDAD</i>	<i>PROGRESO</i>
1	Compromiso con la RSE / Sostenibilidad (Estrategia)		
2	Globalidad de la información (Perfil, parámetros, contenido, compromisos)		
3	Relación con los Grupos de Interés		
4	Indicadores de Desempeño Económico		
5	Indicadores de Impacto Medioambiental		
6	Indicadores Laborales		
7	Indicadores de Desempeño en Derechos Humanos		
8	Indicadores de Desempeño: Sociedad		
9	Indicadores de Desempeño sobre Productos y Servicios		
10	Indicadores del Suplemento para el Sector Financiero		

Según el resultado esta fase, se revisarán los informes individuales y se incorporarán a estos las tablas finales. Se elaborará una aplicación informática para su presentación y comunicación en la web

Revisión de esta metodología

Esta metodología tiene un carácter dinámico. Los procesos relacionados con la RSE y la sostenibilidad se están configurando continuamente. Será revisada periódicamente según e incorporando:

- Nuestra propia experiencia (fases)
- Las recomendaciones y conclusiones del CERSE
- La evolución de GRI (está prevista una nueva versión G4 para el 2012)
- ...

7 Anexos:

- A Conclusiones análisis memoras 2009
 - 1 Selección de indicadores GRI (G3) con conexión indicadores COMFIA y TUAC (55)
 - 2 Indicadores COMFIA (Ponencia III Congreso. Revisados)
 - 3 Guía orientativa para la valoración
 - 4 Listado de todos los indicadores de GRI (137)

(PENDIENTES DE REORGANIZAR. A CONTINUACIÓN, SELECCIÓN DE INDICADORES GRI actualizados según la última versión - G4 de 2014)

Índice análisis memorias GRI4

1	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.
G4-2	a. Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades. La primera descripción debe centrarse en los efectos de la organización en el ámbito de la sostenibilidad y en los grupos de interés, sin olvidar los derechos reconocidos por las leyes nacionales y las normas internacionales pertinentes. Deben tenerse en cuenta el rango de las expectativas y los intereses razonables de los grupos de interés de la organización. El segundo apartado ha de centrarse en la repercusión que las tendencias, los riesgos y las oportunidades relacionados con la sostenibilidad tienen en las perspectivas a largo plazo y en el desempeño económico de la organización con información específica y pertinente para los grupos de interés accionarial proveedores de capital que puedan trabajar en dicho ámbito en el futuro
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN
G4-9	Escala de la organización (número de empleados)
G4-10	a. Número de empleados por contrato laboral y sexo. b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo. c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores contratados y sexo. d. Tamaño de la plantilla por región y sexo. e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas. f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.
G4-13	Todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.
G4-14	Cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.
G4-15	Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.
3	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS
G4-24	Lista de los grupos de interés vinculados a la organización.
G4-25	Indicaciones sobre las cuales se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.
G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de

	partes interesadas, o si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.
G4-27	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especificar qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.
4	GOBIERNO
G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.
	Aspecto: RETRIBUCIÓN E INCENTIVOS
G4-51	Describa las políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución: retribución fija y retribución variable: retribución basada en el rendimiento; retribución en acciones; primas; y acciones de dividendo diferido o acciones transferidas; bonos o incentivos a la contratación; indemnizaciones por despido; reembolsos; y pensiones de jubilación, teniendo en cuenta la diferencia entre los regímenes de prestaciones y los tipos de retribución del órgano superior de gobierno, la alta dirección y todos los demás empleados.
G4-52	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración. Indicar si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señalar cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización
G4-53	Cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución.
G4-54	Calcular la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente
G4-55	Calcular la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.
	Aspecto: ÉTICA E INTEGRIDAD
G4-56	Describir los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos
5	DESEMPEÑO ECONÓMICO
G4-EC1	Indique el valor económico directo generado y distribuido conforme al «principio del devengo», teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los elementos básicos para las operaciones internacionales de la organización que se indican a continuación.
G4-	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local

EC5	en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.
6	MEDIOAMBIENTE
G4-EN2	Qué porcentaje de materiales reciclados se empleó para fabricar los principales productos y servicios de la organización.
G4-EN3	Consumo energético interno. Consumo total de combustibles de fuentes no renovables y fuentes renovables. Consumo de electricidad. Consumo total de energía. Normas y métodos aplicados en el cálculo.
G4-EN6	Reducción del consumo energético. Qué reducciones del consumo energético son el resultado directo a favor de la conservación y la eficiencia. Qué tipos de energía se incluyen en las reducciones.
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.
G4-EN30	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.
6	EMPLEO
G4-LA1	Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.
G4-LA2	Prestaciones para los empleados a jornada completa desglosadas por ubicaciones significativas de actividad (seguro de vida, seguro médico, baja maternidad o paternidad, fondo de pensiones...)
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo (número de empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad, desglosado por sexo...)
	Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos. Indicar a qué nivel suele operar cada uno de los comités formales.
G4LA6	Tipo y Tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos. Indicar el porcentaje de los asuntos se cubren en tales acuerdos.
	Aspecto: Capacitación y educación
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales. Tipo y alcance de los programas y de la asistencia.
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.
	Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros

	indicadores de diversidad.
	Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad. a. Indique la relación entre el <u>salario base y la remuneración de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional</u> y por ubicaciones significativas de actividad. (*) b. Facilite la definición empleada para establecer los «lugares con operaciones significativas».
	Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.
	Aspecto: Mecanismo de reclamación sobre las prácticas laborales
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

GUÍA RÁPIDA DE EVALUACION DE MEMORIAS DE RSE

Existe una guía con más detalle, actualizada periódicamente. Puede descargarse, junto a ejemplos reales de evaluación, desde: [HERRAMIENTAS](#)

Instrucciones básicas:

A.- 1. Descargar la memoria de la empresa (en la web) 2. Imprimir el 'índice analítico' (relación indicador GRI-Página de la memoria). 3. Utilizar el buscador del programa PDF. 4. Buscar combinando varios métodos: palabras clave (por ejemplo, 'sindicato', 'convenio', 'ccoo'; nomenclatura indicador GRI, pref. seleccionados (ej. 1.1, LA2...), lectura pormenorizada de la memoria...

B.- Cumplimentar los apartados de TEXTO de cada bloque de análisis, adaptándolo a los nuestros **OBJETIVOS**: espacio para nuestra opinión, visualización de omisiones graves, propuestas positivas...

C.- Valoración (subjetiva) de cada BLOQUE, (de 0 a 4), que será modificada mediante la puesta en común, definición de indicadores objetivos... (Atención: una cuestión grave puede hacer que la valoración del bloque baje significativamente. En positivo, también). La puntuación será justificada en el bloque de texto correspondiente

Valoración de 0 a 4 (según tabla ejemplo) de cada bloque, según adecuación a los OBJETIVOS. Puede hacerse mediante la valoración de cada uno de los indicadores, mediante la media, pero con corrección por sobre ponderación de hechos extraordinarios (positivos o negativos) e indicadores adicionales

LA4: Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	
Criterios para el análisis	Criterio Evaluación Cualitativo
Desglose del porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivo.	0: sin datos Sin respuesta
	1: <i>Información anecdótica (0-30%)</i> Cierta Información cualitativa sin datos o cuantitativa irrelevante
	2: <i>Información escasa (30-60%)</i> Al menos desglosado el % de personas cubierto por convenios
	3: <i>Información notable (60-90%)</i> Cierta desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos
	4: <i>Información completa (90-100%)</i> Desglose de convenios y porcentaje de empleados cubiertos por convenio

Documentación básica / documentos de consulta:

- Guía GRI para la elaboración de memorias (Especificaciones sobre cada indicador)
- Conexión Indicadores RSE-Acción sindical (Tabla incluida Ponencia III Congreso Comfia)
- Recomendaciones Consejo Estatal RSE sobre contenido de las memoras (consenso sindicatos/sociedad/empresarios)
- Guía TUAC-CSI 'Qué deben saber los sindicalistas sobre el estándar de elaboración de memorias GRI'