



# **INTEGRACIÓN DEL MODELO EFR CON OTROS MODELOS DE GESTIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. RSC vs. EFR**

**Edición 1 (enero 2010)**

Elaborado por DNV ( Det Norske Veritas) Servicios de Certificación y  
Fundación Másfamilia.



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	1
2. CLASIFICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS SEGÚN EL FOCO EN EL QUE SE BASAN .....	1
I. HERRAMIENTAS PARA DEMOSTRAR EL COMPROMISO CON LA RSC .....	1
A. Pacto Mundial.....	1
II. MODELOS QUE PERMITEN LA EVALUACIÓN Y POSICIONAMIENTO CON RESPECTO A OTRAS COMPAÑÍAS. 2	
A. Great Place to Work.....	2
III. HERRAMIENTAS PARA LA COMUNICACIÓN O REPORTING A LOS STAKEHOLDERS.....	2
A. Global Reporting InitiativeGLOBAL ( GRI) – G3.....	2
AA 1000 .....	3
IV. MODELOS O NORMAS.....	3
A. ISO 26000 – Internacional Organization for standarization                      ( ISO) Proyecto ISO 26000 de Responsabilidad Social.....	3
B. SA Social Accountability Internacional ( SAI) .....	3
C. SGE 21 – Sistema de Gestión Ética .....	4
3. INTEGRACION DEL MODELO EFR CON OTROS MODELOS DE GESTION .....	6
1. Si se ha implantado la SA 8000:.....	8
2. Si se ha implantado SGE 21:.....	9
3. Si se ha elaborado la Memoria de Sostenibilidad en base a GRI: .....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

---

El objetivo de este estudio es ayudar a las empresas que se acercan a la perspectiva de la RSC a tomar una decisión coherente con la estrategia de sus organizaciones.

En el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa no hay un único modelo que se haya impuesto para facilitar su implantación por parte de las empresas interesadas en interiorizar esta nueva perspectiva en el seno de sus organizaciones.

Actualmente la RSC está en plena expansión y coexisten diversas iniciativas, sistemas y certificaciones que una empresa puede elegir para comenzar su andadura en el compromiso que implica la Responsabilidad Corporativa.

Lo principal no es elegir una u otra por comenzar con algo, sino realizar un diagnóstico de la situación de la organización en cuanto a la RSC, en este diagnóstico se deberían analizar los distintos entornos de la RSC: ambiental, social interno y externo, financiero...En base a este diagnóstico se puede establecer un plan de acción con los gaps detectados.

El resultado debería ser un PLAN de RSC en el que la elección de los distintos modelos o sistemas nos permitirían ir trabajando algunos de esos gaps.

## 2. CLASIFICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS SEGÚN EL FOCO EN EL QUE SE BASAN

---

Las distintas herramientas de la RSC se pueden clasificar en:

- Herramientas para demostrar el Compromiso con la RSC: Pacto Mundial
- Modelos que permiten la evaluación y posicionamiento con respecto a otras compañías: MERCO, Great Place to Work
- Herramientas para la comunicación o reporting a los stakeholders: GRI, AA 1000
- Modelos o normas ( certificables o no ) : ISO 26000, SA 8000, SGE 21

### I. Herramientas para demostrar el compromiso con la RSC

#### A. A. Pacto Mundial

El pacto mundial es una iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas. Su objetivo es conseguir un Compromiso voluntario de las entidades de Responsabilidad Social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

El Informe de Progreso es un documento elaborado anualmente por las entidades firmantes del Pacto con el que se pretende evidenciar el compromiso y los avances logrados en la implantación de los Diez Principios.

<http://www.pactomundial.org>

Principios del Pacto Mundial:

Principio1: 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

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo el 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

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

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

## **II. Modelos que permiten la evaluación y posicionamiento con respecto a otras compañías**

### **A. Great Place to Work**

Great Place to Work Institute, INC. es una empresa de consultoría de investigación y gestión con sede en EE.UU y con filiales por todo el mundo.

Great Place to Work Institute España S.L, tiene su sede en Barcelona y es desde allí desde donde se presta el servicio de clasificación best Workplaces – España.

El modelo se basa en encuestas realizadas a los empleados y la evaluación de los entornos de trabajo. Con ello la Compañía evaluada obtiene una puntuación. Dos tercios de la puntuación del proceso de análisis-evaluación-selección está basado en la opinión de los empleados en cuanto a las relaciones humanas que tienen lugar en sus entornos de trabajo. Con los resultados obtenidos la empresa obtiene una puntuación que la clasifica dentro de las empresas de su mismo rango de empleados.

## **III. Herramientas para la comunicación o reporting a los stakeholders**

### **A. Global Reporting Initiative (GRI) – G3**

La fundación norteamericana Coalition for Environmentally Responsible Economies ( CERES), junto con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente ( PNUMA), fueron los creadores de este proyecto internacional, el GRI. Su misión es propiciar la elaboración de memorias de sostenibilidad por parte de las organizaciones y que sean comparables sobre su actuación y resultados en las dimensiones económica, social y ambiental.

La primera guía se publicó en 1999, siendo revisada en 2002. En 2006 se lanza la última versión, el GR3. Para los firmantes de Global Compact, las dos instituciones han creado una guía de ayuda, Making the Connection, que relaciona los Diez Principios del Pacto Mundial con la guía G3.

Los informes de sostenibilidad basados en el marco del GRI se pueden utilizar para comunicar el desempeño organizacional con respecto a las leyes, normas, códigos, indicadores de desempeño e iniciativas voluntarias; demostrar el compromiso de la organización para el desarrollo sostenible, y comparar el rendimiento de la organización en el tiempo.

GRI promueve y desarrolla este enfoque normalizado para la presentación de informes para estimular la demanda de información sobre sostenibilidad.

Este aumento de la demanda tiene el objetivo de beneficiar por igual a las organizaciones y a sus stakeholders: a las organizaciones en la presentación de sus informes, a los stakeholders en poder de conocer y utilizar la información que estos contienen.

## **B. AA 1000**

La AccountAbility ( AA 1000), creada por el Institute of Social Ethical Accountability, es un producto que vio la luz a finales del año 1999., siendo su fin el de mejorar e incrementar la forma de rendir cuentas sociales y éticas por parte de las empresas y la de realizar auditorías e informes relativos a este tema en el seno de las organizaciones.

Nos encontramos ante un método de responsabilidad que busca garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos de carácter social y ético de la gestión de las empresas. Es una norma de procedimiento que concreta los procesos que ha de llevar a cabo una empresa para responder por sus acciones, dejando al margen los niveles de desempeño que la misma ha de alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos.

La AA 1000 describe el conjunto de procesos que una empresa ha de seguir para contabilizar, administrar y comunicar su desarrollo social y ético, sin que se precise cuál debe ser dicho desarrollo.

## **IV. Modelos o Normas**

### **A. Iso 26000 – Internacional Organization for standardization ( ISO ) Proyecto ISO 26000 de Responsabilidad Social**

ISO es un organismo internacional de normalización sin ánimo de lucro, oficialmente creado en 1947. Está formado por organizaciones nacionales de 157 países ( AENOR en España). Sus normas responden a necesidades tanto del sector público como del privado.

En 2001 surgió en ISO la necesidad de trabajar la Responsabilidad Social. Un Grupo de Trabajo, formado por organizaciones de todos los sectores de la sociedad, comenzó a trabajar en este proyecto. Se ha publicado un borrador en septiembre de 2009 y su publicación definitiva esta prevista para el 2010.

ISO 26000 contiene directrices, no normas que requieran una certificación. El documento añade valor a la Responsabilidad Social por lograr un consenso internacional en su definición. Es una herramienta que ayuda a las empresas a pasar de una buena intención a una buena acción.

[www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1245](http://www.iso.org/iso/pressrelease.htm?refid=Ref1245)

### **B. SA Social Accountability Internacional ( SAI)**

SAI es una organización internacional sin ánimo de lucro, multistakeholder, dedicada a desarrollar e implementar normas socialmente responsables con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

En 1997, SAI lanzó la Norma SA 8000 ( Social Accountability 8000 Standard), basada en normas laborales de convenciones de la Organización Internacional del Trabajo ( OIT), la Declaración de Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Esta norma es una certificación verificable y auditable por terceras partes. Es reconocida a nivel mundial y es una de las más prestigiosas en de derechos laborales.

<http://www.sa-intl.org>

El contenido de esta norma está basado en las convenciones de la OIT y regulaciones de derechos humanos y su sistema de certificación sigue el modelo de la ISO 9000.

Incluye 9 puntos de obligado cumplimiento:

1. Prohibición del trabajo infantil
2. Prohibición de los trabajos forzados
3. Salud y seguridad en el centro de trabajo
4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
5. Prohibición de la discriminación
6. Prohibición de medidas disciplinarias abusivas
7. Prohibición de trabajo abusivo
8. Remuneración justa
9. Sistema de gestión

### C. SGE 21 – Sistema de Gestión Ética

Forética es una Asociación de empresas y profesionales de la Responsabilidad Social nacida en España y que tiene como misión fomentar la cultura de la Gestión Ética y la Responsabilidad Social dotando a las organizaciones de conocimiento y herramientas útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible.

Un amplio número de profesionales, empresas, académicos y ONG´s colaboran en el fomento de una gestión responsable plasmando todo ese conocimiento en la Norma de empresa SGE 21, en la que participaron más de 100 expertos representando a todos los grupos de interés.

Este documento recoge el primer sistema de gestión de la responsabilidad social europeo que permite, de manera voluntaria, alcanzar una certificación.

<http://www.foretica.es>

La norma se divide en los principales stakeholders de una organización y establece una serie de requisitos que la organización debe cumplir para cada uno de ellos.

ALTA DIRECCIÓN:

- Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social
- Código de Conducta
- Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social
- Responsable de Gestión Ética/ Responsabilidad Social
- Objetivos e indicadores
- Diálogos con los Grupos de interés

Seguridad de la Información  
Política anticorrupción  
Auditorías internas  
No conformidades  
Medidas correctivas y preventivas  
Revisión por la Dirección  
Informe de responsabilidad Social

#### CLIENTES

Investigación, desarrollo e innovación responsable  
Calidad  
Buenas prácticas en las relaciones comerciales  
Seguridad del producto/servicio  
Accesibilidad  
Publicidad responsable

#### PROVEEDORES

Criterios de compra responsable  
Sistema de diagnóstico y evaluación de proveedores  
Fomento buenas prácticas

#### PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN

Cumplimiento Derechos Humanos  
Gestión de la diversidad  
Igualdad de oportunidades y no discriminación  
Conciliación vida personal, familiar y laboral  
Salud y seguridad laboral  
Descripción puestos de trabajo  
Formación y fomento de la empleabilidad  
Clima laboral  
Reestructuración responsable  
Canal resolución conflictos

#### ENTORNO SOCIAL

Evaluación y seguimiento de impactos  
Transparencia: identificación y comunicación con grupos de interés  
Informe resultados Acción Social

#### ENTORNO AMBIENTAL

Compromiso público de prevención de la contaminación  
Identificación de actividades e impactos ambientales

Programa de gestión ambiental: objetivos y metas

Plan de Riesgos ambientales

Información aspectos ambientales pública

#### INVERSORES

Código Buen Gobierno/ Protocolo relaciones con inversores

Transparencia en las cuentas anuales

Competencia leal: registro denuncias y requerimientos

Cooperación y alianzas

#### ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Colaboración con las Administraciones

### 3. INTEGRACION DEL MODELO EFR CON OTROS MODELOS DE GESTION

---

Si disponemos en nuestra organización de otros Sistemas de Gestión seguramente nos preguntaremos: ¿Cómo podemos integrar el Modelo efr con el Sistema de Gestión de Calidad, Ambiental o de Seguridad y Salud Laboral?

Todos los sistemas de Gestión tienen en común una serie de elementos que los hace fácilmente integrables:

Existencia de un compromiso de la Dirección, materializado en una política o declaración

Necesidad de objetivos medibles para guiar la Mejora Continua

Recursos necesarios para el mantenimiento del propio sistema

Comunicación interna y externa

Control de los documentos relacionados con el sistema

Control de los registros relacionados con el sistema

Gestión de las incidencias, quejas, reclamaciones o No conformidades

Gestión de las acciones tomadas para corregir o prevenir causas de las anteriores: acciones correctivas y preventivas

Auditoría interna como la herramienta que propone el propio Sistema para vigilar el cumplimiento de todos los requisitos

Análisis de datos o seguimiento y medición, materializado en indicadores de gestión o análisis de encuestas u otras medidas

Autoevaluación o Informe de Revisión del Sistema por la Dirección, como el momento del análisis de toda la información proveniente del Sistema y la consecuente toma de decisiones de la Dirección para la Mejora de este

Todos estos puntos nos marcan una zona de intersección del Modelo efr con el resto de modelos de gestión. Por tanto, si ya tenemos procesos o procedimientos para cada uno de estos puntos podemos aprovecharlos para ampliarlos a la gestión del Modelo efr.

Por ejemplo si ya tenemos un Sistema de Gestión de Calidad (basado en ISO 9001:2008), de Gestión Ambiental (basado en ISO 14001:2004) o de Seguridad y Salud Laboral (según OHSAS 18001: 2007): ¿qué tendríamos que hacer para integrarlo?

En primer lugar ampliar el alcance del Manual, ya que en calidad el alcance define los procesos o actividades que se engloban dentro del Sistema de Gestión mientras que en el Modelo efr el alcance define cuantas personas o centros de trabajo entran dentro del alcance del Modelo, al igual que nos puede pasar con los Sistemas de Gestión ambientales o de seguridad.

Modificar la política del sistema para incluir el compromiso efr.

En el Informe de Revisión del Sistema por la Dirección incluir todos los puntos que la norma contempla para la autoevaluación.

En el proceso de comunicación se deberán incluir los cauces de comunicación interna y externa para el Modelo efr. En el caso de comunicación interna habrá que incluir el canal de los empleados con el representante efr, además de los pertinentes cauces que se emplearan para la difusión de las medidas efr y la información en esta materia. Para la comunicación externa deberemos establecer el método para el acceso de los empleados a la Fundación +Familia. De manera optativa podrá establecerse los cauces de comunicación externa que se emplearán: pagina web, comunicados de prensa, charlas externas, participación en foros...

En el caso de los objetivos se plantearan objetivos efr, que sean medibles y con las metas a conseguir para alcanzarlos. Su formulación deberá seguir la regla SMART: Specific (Específico), Measurable (Medible), Attainable (alcanzable), Realistic (Realista) y Time-sensitive (con un horizonte temporal). Para el desarrollo de dichos objetivos debe haber un plan de acción (elemento planes y programas) que detallen las metas a alcanzar, los recursos, los indicadores de consecución de cada meta, los responsables de cada una de ellas, el seguimiento que va a realizarse para cumplimiento del objetivo. Seguramente con los el formato de objetivos y metas que hayamos desarrollado para nuestro Sistema de Gestión cumpliremos con el punto de objetivos y planes y programas de EFR 1000-1.

Necesidad de recursos: deberá establecerse quien y en que momento debe proveer de los recursos necesarios para que el Sistema funcione, lo habitual es que sea la Dirección y que sus decisiones acerca de los recursos que debe proveer se tomen en el momento de la Revisión del Sistema o Autoevaluación.

Control de los documentos y de los registros: si ya se dispone de uno o dos procedimientos que desarrollan el control de documentos y registros puede fácilmente ampliarse a los generados por el Modelo efr, basta con incluirlos en el alcance y en la lista de control de documentos y en la de registros.

Auditoría interna: el procedimiento que la desarrolle puede seguir la misma sistemática que para el resto de Sistemas de Gestión, de facto el Modelo efr contempla que debe definirse:

La frecuencia: la auditoría se realizará en periodos no superiores a 24 meses, siendo deseable su realización de manera anual.

El alcance: Un proceso de auditoría es por definición un proceso muestral.

El equipo: Un proceso de auditoría es un proceso más formal que requiere de unas determinadas competencias. En lo que se denomina habitualmente cualificación o calificación del equipo auditor. Además es necesario que el equipo auditor sea suficientemente independiente de las actividades que audite. De esta forma, precisaremos de auditores externos o internos que no compartan responsabilidades en el Modelo efr, como sucede en otros procesos de gestión.

El reporte o informe: La auditoría interna precisa de un modelo o formato previamente definido y aprobado con una estructura formal para el informe final.

La distribución de la información.:en una auditoría existe una lista de distribución previamente definida y acordada, entre la que siempre se deberá encontrar el máximo representante de la dirección a efectos efr y el Responsable interno en la organización del Modelo efr. Otros destinatarios usuales pueden ser el resto del Comité de Dirección, el representante de los trabajadores a efectos efr, etc.

Seguimiento y Medición: Si se dispone de un cuadro de mando de indicadores de calidad, ambientales y/o de seguridad los indicadores efr podrán formar parte de este cuadro de mando.

En conclusión, el Modelo efr se ha desarrollado focalizando en la Conciliación e Igualdad de las personas, pero encuadrándolo en un marco de gestión, es por ello que el Modelo efr establece los elementos de gestión de otras normas, lo que la hace fácilmente integrable con el resto de Sistemas de la organización.

## ¿QUÉ TENGO QUE HACER SI TENGO OTRO MODELO DE GESTIÓN DE LA RSC?

### 1. Si se ha implantado la SA 8000

En la definición de la Política la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa, podrá incluirse el compromiso efr, apartado 4.3 de EFR 1000- 1: "Constituye un requisito del Modelo efr el compromiso inicial y continuado de la Dirección de la organización, debiendo estar plasmado físicamente y suscrito por personal de la organización con calificación de directivo o bien por comités, comisiones suficientemente representativas y ejecutivas".

En ambas normas se exige que la política este publicada para que sea conocida por todos.

En los procedimientos establecidos para comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil y en el de comunicación regular a todas las partes interesadas de datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de la propia norma, puede incluirse cómo se va a desarrollar la Comunicación Interna a efectos efr (Elemento 5 en el Modelo efr)

En la definición de roles, responsabilidades y autoridad pueden incluirse la Designación de funciones y responsabilidades clave en materia efr (Elemento 3 a): " Se debe consignar las mismas de la forma más explícita y unívoca posible, para cada uno de los elementos básicos del modelo como:

- Identificación y evaluación de necesidades en la materia.
- Comunicación interna
- Seguimiento y medición
- Auditoría Interna
- Autoevaluación

Otro elemento clave es la Involucración e implicación activa de los empleados en materia efr, designando las funciones y responsabilidades para ello necesario"

El representante de la Dirección nombrado para gestionar SA 8000 puede ser, a su vez, representante efr de la Dirección o de la Organización, aunque pueden establecerse diferentes personas para asumir estas responsabilidades.

Los elementos de análisis como Indicadores de seguimiento y medición, análisis de incidencias y toma de acciones pueden desarrollarse con la misma sistemática. A los indicadores establecidos para SA 8000 pueden añadirse los indicadores mínimos de EFR 1000.

La auditoria interna puede desarrollarse de manera conjunta teniendo en cuenta los requisitos de ambos modelos

En la revisión periódica de la adecuación, aptitud y la continua efectividad de la política, los procedimientos y los resultados del desempeño de la empresa, en relación con los requisitos de SA 8000 puede incluirse lo establecido por EFR 1000-1 para realizar la autoevaluación.

## 2. Si se ha implantado SGE 21

En la Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable puede añadirse el compromiso efr.

El procedimiento de auditoría interna puede ser común para ambos modelos.

El Sistema documentado para admitir, tramitar y registrar las reclamaciones puede añadir la misma sistemática para tramitar las reclamaciones o sugerencias efr.

En la Elaboración del plan de formación puede tenerse en cuenta la temática efr.

El procedimiento de diálogo con los grupos de interés puede englobar el proceso de comunicación efr.

En la revisión por la Dirección puede incluirse los elementos de la autoevaluación según el Modelo efr.

Los objetivos e indicadores pueden suponer, en algún caso, una intersección entre los modelos, es decir, los objetivos efr pueden servir para el apartado de conciliación del stakeholder "personas que trabajan en la organización" de la SGE 21 y viceversa. Igualmente los indicadores efr pueden servir como indicadores de SGE 21.

Los puntos de: Salud y seguridad laboral, Descripción puestos de trabajo, Formación y fomento de la empleabilidad, Clima laboral, Reestructuración Responsable y Canal de resolución conflictos pueden ser comunes para ambas normas ya que son exigibles en ambas.

## 3. Si se ha elaborado la Memoria de Sostenibilidad en base a GRI

Lo establecido en el apartado de Dimensión Social, prácticas laborales y ética del trabajo puede ser enriquecido con las políticas de conciliación que se establezcan para el Modelo efr. Deberá tenerse en cuenta que los indicadores del desempeño de Prácticas laborales y ética del trabajo (LA 1 a 14) pueden ser tenidos en cuenta como indicadores voluntarios para el Modelo efr y, por tanto, valorarse en la puntuación de la organización que se realice en base a EFR 1000-3. Algunos de los indicadores GRI como la tasa de rotación y el absentismo, son comunes a ambos modelos.

	EFR 1000-1	SA 8000	SGE 21	ISO/DIS 26000
ALCANCE	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA ORGANIZACIÓN	DERECHOS HUMANOS	GESTION ETICA Y RESPONSABLE	GUIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
PERSPECTIVA DE LA RSC EN LA QUE PROFUNDIRA	PERSPECTIVA SOCIAL INTERNA	PERSPECTIVA SOCIAL Y LABORAL INTERNA Y EXTERNA	TODAS LAS PERSPECTIVAS DE LA RSC	TODAS LAS PERSPECTIVAS DE LA RSC
CERTIFICABLE	SI	SI	SI	NO, ES SOLO UNA GUIA DE RECOMENDACIONES
PROPIETARIO DEL ESQUEMA	FUNDACION + FAMILIA	SAI INTERNACIONAL	FORETICA	ISO
CARÁCTER DEL ESQUEMA	PRIVADO	PRIVADO	PRIVADO	PUBLICA
EDICION VIGENTE	Edición 3 de 2008	3ª Edición 2008	Edición 2008	Ultimo borrador de Septiembre 2010. Prevista publicacion a finales del 2010
DOCUMENTOS QUE EXIGE	Definición de las <b>políticas o medidas de conciliación</b> en las siguientes categorías: -Liderazgo y estilo de Dirección. Perspectiva de género - Calidad en el empleo - Flexibilidad laboral - Apoyo a la familia - Desarrollo profesional - Igualdad de oportunidades  Se consideran <b>procesos básicos</b> a efectos del Modelo efr, y que por lo tanto deben ser <b>planificados, diseñados y documentados</b> por la organización: 1. Identificación, análisis y evaluación de necesidades en materia efr de la organización. 2. Comunicación Interna 3. Actividades de seguimiento y medición 4. Auditoría Interna 5. Autoevaluación	Definición de la <b>Política la política de responsabilidad social y condiciones laborales de la empresa.</b>  La empresa debe <b>establecer, mantener y documentar por escrito los procedimientos adecuados</b> para: 1. comunicar de manera efectiva al personal y otras partes interesadas, las políticas para remediar los casos de niños que se encuentren trabajando en situaciones enmarcadas en la definición de trabajo infantil 2. Evaluar y seleccionar a proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado, sub-proveedores) 3. Comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos e información relacionada al cumplimiento de los requisitos de la propia norma	Definición de: - <b>Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable – PGE</b> - <b>Código de Conducta</b> - <b>Política que garantice la seguridad y salud de los trabajadores</b>  <b>Procedimientos de:</b> 1. Auditoría que incluya: responsabilidades, criterios de auditoría, métodos y alcance. 2. Sistema documentado para admitir, tramitar y registrar las reclamaciones 3. Código de Ética en materia de publicidad aprobado por la Alta Dirección. 4. Evaluar y seleccionar proveedores y subcontratistas. 5. Elaboración plan de formación. 6. Plan para evaluar, prevenir y gestionar los riesgos ambientales asociados a su actividad. 7. Procedimiento de comunicación y consulta con las partes interesadas en el desempeño ambiental. 8. Protocolo de Relaciones con Inversores.	Al ser una guía <b>no exige ningún documento obligatorio</b> , sólo contiene recomendaciones (la empresa "debería")
METODOLOGÍA DE PRESENTACION DE LOS ELEMENTOS	Según ciclo PDCA	Por principio a cumplir	Por stakeholder	Por cada una de las perspectivas de la RSC
COMPARACION DE LOS ELEMENTOS	<b>DISEÑO Y PLANIFICACIÓN</b> Políticas efr Objetivos de Mejora efr Soportes: - Organizativos - Procesos - Indicadores - Registros y evidencias  <b>DESARROLLO E IMPLANTACION</b> Planes y Programas Formación y sensibilización internas Comunicación interna  <b>SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE RESULTADOS</b> Control, Seguimiento y Medición Auditoría Interna  <b>EVALUACIÓN RESULTADOS</b> Autoevaluación	1. Prohibición del trabajo infantil. 2. Prohibición de los trabajos forzados. 3. Salud y seguridad en el centro de trabajo. 4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva. 5. Prohibición de la discriminación. 6. Prohibición de medidas disciplinarias abusivas. 7. Prohibición de trabajo abusivo. 8. Remuneración justa. 9. Sistema de gestión.	<b>ALTA DIRECCIÓN</b> • Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social • Código de Conducta • Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social • Responsable de Gestión Ética/Responsabilidad Social • Objetivos e Indicadores • Diálogo con los Grupos de Interés • Seguridad de la Información • Política anticorrupción • Auditorías Internas • No conformidades • Medidas Correctivas y Preventivas • Revisión por la Dirección • Informe de Responsabilidad Social  <b>CLIENTES</b> • Investigación, desarrollo e innovación responsable • Calidad • Buenas prácticas en las relaciones comerciales • Seguridad del producto/servicio • Accesibilidad • Publicidad responsable	<b>GOBIERNO RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN:</b> - Principios de RS en el proceso de toma de decisiones - Equilibrio de genero y raza, en órganos de decisión. - Beneficios (reputación, gestión del riesgo, relación con los grupos de interés, confianza, etc...)  <b>DERECHOS HUMANOS:</b> - Civiles y políticos: derecho a la vida, libertad e igualdad ante la ley. - Económicos, sociales y culturales: derecho al trabajo (no forzado, ni de menores) alimentación, educación, cultura, sistemas de protección social.

	EFR 1000-1	SA 8000	SGE 21	ISO/DIS 26000
COMPARACION DE LOS ELEMENTOS			<p><b>PROVEEDORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios de Compra Responsable</li> <li>• Sistema de diagnóstico y evaluación de proveedores</li> <li>• Fomento buenas prácticas</li> </ul> <p><b>PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA ORGANIZACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento Derechos Humanos</li> <li>• Gestión de la diversidad</li> <li>• Igualdad de oportunidades y no discriminación</li> <li>• Conciliación vida personal, familiar y laboral</li> <li>• Salud y seguridad laboral</li> <li>• Descripción puestos de trabajo</li> <li>• Formación y fomento de la empleabilidad</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Reestructuración Responsable</li> <li>• Canal resolución conflictos</li> </ul> <p><b>ENTORNO SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación y seguimiento de impactos</li> <li>• Transparencia: identificación y comunicación con grupos de interés</li> <li>• Informe resultados Acción Social</li> </ul>	<p><b>PRACTICAS LABORALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones laborales, negociación colectiva, trabajo indefinido, información a los trabajadores, no discriminación, extender principios a subcontratas, etc.</li> <li>- Condiciones de trabajo y protección social: tiempo de trabajo, conciliación, salario digno de acuerdo al contexto, sistemas de protección social, respeto a tradiciones.</li> <li>- Favorecer el Diálogo social</li> <li>- Seguridad y salud, incluidos riesgos psicológicos, transparencia en esta materia, participación de los trabajadores en su diseño.</li> <li>- Desarrollo, formación.</li> </ul> <p><b>MEDIO AMBIENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas prevención de la contaminación, aire, agua, vertidos tóxicos, ruido, impacto visual, etc.</li> <li>- Medidas uso sostenible de recursos, eficiencia, energías renovables.</li> <li>- Medidas reducción del cambio climático, menor dependencia de combustibles, diseño de planes.</li> <li>- Aplicación de medidas de recuperación del medio natural.</li> </ul>
COMPARACION DE LOS ELEMENTOS			<p><b>ENTORNO AMBIENTAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso público de prevención de la contaminación</li> <li>• Identificación de actividades e impactos ambientales</li> <li>• Programa de gestión ambiental: objetivos y metas</li> <li>• Plan de Riesgos ambientales</li> <li>• Información aspectos ambientales pública</li> </ul> <p><b>INVERSORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Código Buen Gobierno/Protocolo relaciones con inversores</li> <li>• Transparencia en las cuentas anuales</li> </ul> <p><b>COMPETENCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia leal: registro denuncias y requerimientos</li> <li>• Cooperación y alianzas</li> </ul> <p><b>ADMINISTRACIONES PÚBLICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración con las Administraciones</li> </ul>	<p><b>PRACTICAS DE OPERACION RESPONSABLES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas anti-corrupción: confirmar que las remuneraciones recibidas en la organización son legítimas, permitiendo que los trabajadores y entidades con las que trabajan puedan denunciar ante la organización estas conductas.</li> <li>- Responsabilidad en sus actividades políticas, transparencia y control en sus funciones de lobby, contribuciones, cooperación etc...</li> <li>- Competencia leal.</li> </ul>
COMPARACION DE LOS ELEMENTOS				<p><b>CONSUMIDORES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio limpio-información adecuada, publicidad no engañosa, claridad de precios, impuestos, publicidad respetuosa con razas, religión, género, servicios de atención al consumidor.</li> <li>- Protección de la salud y seguridad de consumidores y usuarios, etiquetado adecuado, instrucciones correctas, no uso de substancias de riesgo, retirada del mercado en tiempo, etc...</li> <li>- Consumo sostenible, productos y servicios eficientes, información al consumidor sobre el reciclado de productos, educación para que el consumidor consuma de manera sostenible.</li> <li>- Servicio post-venta y resolución de disputas, derecho a poder devolver un producto en un periodo de tiempo razonable, garantías más extensas que las legales, servicios de mantenimiento y reparación a precios razonables, sistemas de resolución de disputas sin coste para el consumidor.</li> <li>- Protección privacidad: sólo datos imprescindibles para el producto o servicio,</li> </ul>
COMPARACION DE LOS ELEMENTOS				<p><b>COMUNIDAD Y DESARROLLO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de integración en la comunidad.</li> <li>- Inversión social</li> <li>- Creación de Empleo</li> <li>- Desarrollo tecnológico</li> <li>- Riqueza y renta</li> <li>- Educación y cultura</li> <li>- Salud</li> <li>- Inversión responsable</li> </ul>