



www.NEOSISTEMAS.org ©

Consultoría presencial y virtual para Empresas Públicas, Privadas y Personas

Teléfono : 990364678 - Email: director@neosistemas.org - Lima/Perú

RESPONSABILIDAD SOCIAL



www.NEOSISTEMAS.org ©

Por: Lujan Campos Luis Alberto
Consultor Investigador Senior
23 años de experiencia
www.neosistemas.org/lalc

Ingeniero Industrial egresado de www.uni.edu.pe
Miembro del Colegio de Ingenieros del Perú
<http://www.cip.org.pe/BusCol/busColegiado.php?id=1>

C.I.P. 57245 - Email: lujan@neosistemas.org

Lima – Perú
Marzo 2009

Qué es Responsabilidad Social

Es una forma y grado de conciencia social.

La responsabilidad social la tienen en esencia los hombres, y se cuantifica y califica en la vida social, en las empresas, en el estado, en el hogar, en los grupos, etc.

Naturalmente, la responsabilidad social es inconcebible sin los individuos que la forman y por lo tanto, la responsabilidad social es inconcebible sin los individuos.

Alcance del presente documento

Actualmente se desarrolla la responsabilidad social dirigida a las empresas responsabilidad social empresarial (RSE) el cual tiene alcance a :

Acciones relacionadas con los valores, medio ambiente, seguridad y salud laboral, trabajo infantil, derechos laborales, la comunidad y otros aspectos.

Historia

2000 antes de Cristo. Lineamientos para comerciantes y vendedores, Código de Hamurabi Babilonia

Grecia y Roma Restricciones filosóficas sobre el trabajo de los mercaderes.

Edad Media: Santo Tomas de Aquino establece el concepto del precio justo.

Siglos XIV y XV, crecieron el comercio y las industrias la ética capitalista se convierte en eje central del desarrollo.

1890 Época Empresarial. Conflictos laborales. Practicas predatorias. Preocupación social de gobiernos y personas.

1929 Gran Depresión caracterizada por la crisis económica que afecto a países desarrollados, de manera que se produjo cierta reformulación en la filosofía empresarial.

Crisis empresarial y desempleo. Nuevas leyes para bienestar de la sociedad

1960 y 1970 Activismo Social en tema adquiere cierto protagonismo debido a variaciones en el orden social y en los valores. Inquietud social (Hippies), Mayor preocupación por el entorno social. Consumidores Exigen mas: Transparencia

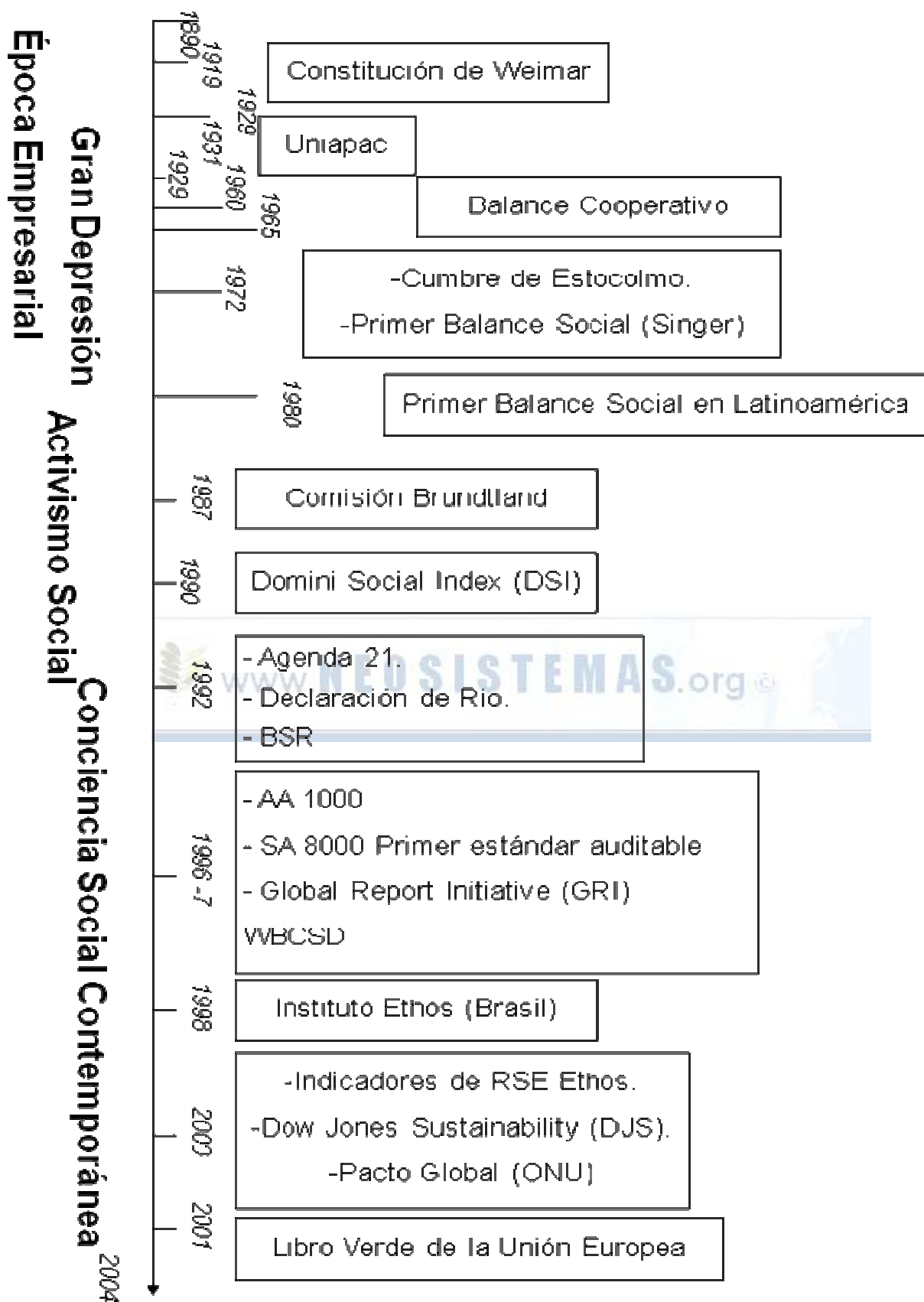
Bases del desarrollo sostenible.

comienza con la década del 1980, Conciencia Social Contemporánea, continua con la década del 1990- periodo de gran desarrollo en lo relacionado a la responsabilidad y desarrollo sostenible- y se extiende hasta la actualidad. Conciencia de globalización económica, intensos movimientos ambientales y ecológicos. Balance social: Instrumento para medir RSE. Conciencia de la importancia de la relación mutua entre lo económico, lo social y lo medio ambiental. Adopción de un estándar mundial para el comportamiento corporativo ético y responsable.

Aparición de organizaciones promotoras de la RSE. Normas y certificaciones para la RSE.

Índices financieros socialmente responsables: aparición de inversiones socialmente responsables. Fomento de la RSE mediante el liderazgo comprometido y creativo.

HITOS EN LA EVOLUCION DE LA RS



Los movimientos sociales

En la década de 1960, se aprecia un mayor protagonismo de la juventud a través de diversos movimientos culturales y políticos.

En 1968 la protesta estudiantil se propaga por varios países de Europa (Mayo Francés). La agitación los enfrentamientos sirvieron para remover los antiguos sistemas jerárquicos y de valores y para reivindicar los derechos civiles, promoviendo la plena emancipación femenina y reforzando la aparición de la renovada izquierda, mas atenta a los problemas ecológicos y a la condición humana, incluso la concepción de sociedad comienza a cambiar y por ende la filosofía empresarial, planteándose una mayor interés de los empresarios por los trabajadores y por el entorno que los rodea.

Cambios de consumo

En EEUU se realizan protestas por la guerra de Vietnam, los movimientos de derechos civiles y feministas, y las demandas de consumidores y ecologistas reflejan un alto grado de conciencia y participación ciudadana. Esos movimientos transformaron la sociedad y se integraron a la cultura.

Los empresarios desarrollaron preocupaciones frente a temas de responsabilidad social, se identificó nuevas demandas de la sociedad que van mas allá de los productos o bienes que se ofrecían (preocupaciones: Éticas, Sociales, Ambientales, que produce un impacto positivo en los consumidores).

En 1969 se funda el Consejo sobre Prioridades Económicas (CEP -EEUU) organización de investigación de servicio publico para realizar el análisis imparcial del impacto social y ambiental de las corporaciones.

América Latina

www.NEOSISTEMAS.org

En 1960 se funda por parte de algunos empresarios la Asociación de Reguladores Cristianos de la Compañía Sao Paulo.

Posteriormente se incluyen los empresarios de los estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio grande, Bahia y Parana.

En 1965 aparece la Asociación de Dirigentes Cristianos de Empresas (ACDCE) del Brasil, que en 1977 muta a ADCE UNIAPAC Brasil, institución que se preocupa por difundir el concepto de la responsabilidad social en toda Latinoamérica.

Modelo empresarial

Entre 1972 y 1976, en EEUU Europa y América Latina se publican textos que sugieren y desarrollan el modelo social empresarial.

En 1972, se celebra la primera reunión cumbre sobre medio ambiente convocada por la ONU, en Estocolmo Suecia – se sentaron las bases de lo que luego seria el desarrollo sostenible.

Durante la década de 1970 algunas entidades desarrollaron estudios sobre la RSE.

Los consumidores exigen transparencia, es decir demandan mayor información acerca de la fabricación y composición de los productos que compra.

El Balance Social

1972, la empresa Singer (FRANCIA) publica el primer balance social.

1973, Grupo Steag (ALEMANIA), elabora su balance socioeconómico partiendo de la consulta de los trabajadores de su empresa, de esta forma las operaciones de las compañías

empezaron a efectuarse con una mayor participación de los sindicatos o trabajadores organizados.

1976 la OIT, basado en los trabajos de Raymond Louis, auspicia la difusión de un balance cooperativo destinado a mostrar las relaciones de la empresa con su entorno. Ese mismo año el Kölner Bank inicia la publicación de su balance social, basado en la contabilidad por objetivo.

La ADCE y la Fundación Instituto de Desarrollo Empresarial (FISDES), ambas brasileñas, empezaron a trabajar el tema de balance social.

En 1977 en Francia se ordena la publicación de la “declaración social”, de esta forma el balance social se torna obligatorio para empresas con mas de 750 trabajadores.

En 1978 la Cooperativa Suiza Migros publica su balance social sobre la base de un modelos de contabilidad por objetivos. Desde entonces publico 4 balances con una periodicidad de trianual hasta 1986.

En 1986 la organización Brasileña Fides establece la primera propuesta de balance social desarrollado en Latinoamérica.

Contemporáneo

Desde 1980 se caracteriza por una mayor conciencia de la globalización económica y por campañas intensas de movimiento ambientalistas y ecológicos.

La RSE se ve complementada con el Concepto de Desarrollo Sostenible. Se produce la consolidación de un balance social como instrumento de medición por excelencia de la RSE.

En 1984, Gerardo Martinez y Alberto Bialokowsky, propusieron un modelos de balance social con una inspiración contable, fijando cuentas sociales de activo y de pasivo para calcular lo que ellos denominaron “estado analítico del defecto social”.

En Brasil José Odeso Schneider también trabajo el tema, poniendo énfasis en el cooperativismo.

Durante la primera mitad de la década de 1980, algunas compañías brasileñas ya empleaban el balance social propuesto por la Fundación FIDES.

Entre 1982 y 1986, el grupo Telebras y Nitrofertil adoptan en su balance social la participación y la negociación como mecanismos para la transformación social.

Primer Balance Social en Latinoamérica

En abril de 1980, la fundación Brasileña Fides promovió un evento denominado gran Seminario Internacional de Balance Social. Fueron invitados especialistas de todo el mundo a presentar sus respectivos modelos de balance social. Este seminario dejo como legado la Publicación El Balance Social en América Latina, luego en 1981 y 1984, se desarrollo una serie de modelos similares en Brasil, Chile y Argentina.

LA COMISION BRUNDTLAND Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

1980, se propuso por primera vez la expresión “desarrollo sostenible” en la estrategia Mundial de la conservación de la naturaleza y el medio ambiente, publicada por la Unión Internacional para la conservación de la Naturaleza y sus recursos (IUCN) para luego ser la Unión Mundial para la Naturaleza (WUN) junto con el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) y el programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUE).

1983, la Asamblea general de las Naciones Unidas creo la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (WCED), presidida por Gro Harlem Brundtland, dicha comisión

estableció una agenda global para el cambio, partiendo de que es posible para la humanidad construir un futuro mas prospero, mas justo y mas seguro.

Con ese enfoque en 1987 se publico un informe denominado Nuestro futuro Comun (Our Common Future), donde se plantea la posibilidad de obtener crecimiento económico basado en las políticas de sostenibilidad y expansión de la base de recursos ambientales. La esperanza de un futuro mejor es sin embargo condicional, pues depende de acciones políticas decididas.

Definición de desarrollo sostenido: "Un desarrollo que satisface las necesidades del presentes sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades".

La comisión entendió que no solo es suficiente hablar aisladamente del problema medio ambiental, sino que el desarrollo sostenible se basa en una visión compleja y interrelacionada de la realidad.

LA COMISION BRUNDTLAND, traslada el énfasis de la problemática del desarrollo sostenible del medio ambiente al área social, cuando ubica el "satisfacer necesidades" en el centro de su percepción del desarrollo, afirma que al concepto de necesidades, en particular , de las necesidades esenciales de los mas pobres del mundo, debe dársele prioridad". A partir de esta definición , ya no puede asociar sostenibilidad exclusiva o prioritariamente con problemas medioambientales.

AVANCES EN LA MEDICION Y MANIFESTACION DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

1985, Se presento en Canadá el manual que recopila los esfuerzos del grupo de trabajo Social Audit Task force. Proponiendo indicadores cuantitativos y cualitativos en el ámbito de la RSE.

El Banco Bilbao de España, publico la Tercera Edición de su Balance Social.

En Portugal, se promulga la Ley N° 141/85, que da obligatoriedad a la publicación del balance social en compañías con mas de 100 trabajadores.

1986, se inicio la elaboración de principios para negocios The Caux Round Table (CRT), creado por lideres empresariales de Europa, Japón y EEUU, como medios para le reducción de tensiones comerciales.

Estos principios se basan en 2 ideales éticos básicos: el Kyosei y la dignidad humana.

El concepto Japonés de Kyosei se refiere a los medios que permiten trabajar juntos de manera que la cooperación que permite prosperidad mutua coexista con la competencia sana y leal.

Por su parte el concepto de dignidad humana, se refiere a lo sagrado del valor de cada persona como finalidad, no simplemente como el medio de cumplimiento de objetivos.

1994 la CTR, publico los Principios para el Negocio, que intentan expresar un estándar mundial para el comportamiento corporativo ético y responsable.

1988, se elabora la Interfaith Declaration, contempla los códigos de Ética en comercio internacional para cristianos, judíos, musulmanes. Los que e basan en principios morales y espirituales que intentan proporcionar alguna dirección en búsqueda de gestiones practicas en los problemas éticos que se pudieran suscitar en el comercio e inversiones internacionales.

En la ultima década del siglo XX la RSE presento un desarrollo sobre todo en la medición y en el establecimiento de normas respecto del tema, las mismas que se han convertido en estándares internacionales y puntos de referencia. Además consolidan las organizaciones que cultivan la RSE y se potencio el concepto de desarrollo sostenible.

La Agenda 21 y la Declaración de Río

La AGENDA 21, es el compromiso de las naciones para el cambio de modelo de desarrollo en el siglo XXI. Es un plan de acción que se lleva a cabo en forma global, nacional y local por las organizaciones del sistema ONU, los gobiernos y los principales grupos de cada área donde existen impactos humanos significativos en el ambiente.

La DECLARACION DE RIO, es un documento que reafirma la declaración de la Conferencia de la Naciones Unidas sobre Medio Ambiente, aprobada en Estocolmo en Junio de 1972. Su Objetivo es establecer una alianza mundial nueva y equitativa mediante la creación de nuevos niveles de cooperación entre los estados, sectores clave de la sociedad y las personas, procurando alcanzar acuerdos internacionales en los que se respete los intereses comunes y se proteja la integridad del sistema ambiental.

En la conferencia de la ONU sobre el ambiente y el desarrollo (Unced), celebrada en Río de Janeiro en junio de 1992, la Agenda 21, la Declaración de Río a favor del Ambiente y el desarrollo y la Declaración de los Principios para la Gerencia sostenible de Bosques fueron adoptadas por mas de 178 gobiernos.

La aparición de las organizaciones internacionales promotoras y las certificaciones de RS

1990, surge la World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), que es una coalición de 160 compañías internacionales unidas por una comisión referida al desarrollo sostenible sobre las base de 3 pilares:

El desarrollo económico. El equilibrio ecológico. El progreso social.

También destacan las siguientes instituciones: World Resource Institute (WRI) y el Business for Responsibility (BSR).



www.NEOSISTEMAS.org

En 1998, se funda en Brasil el Instituto Ethos, orientado al fomento de la RSE. Trabaja con 285 empresas en todo Brasil.

En el 2000 y el 2001, Ethos publico Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial, donde estableció criterios de medición.

Ethos estableció la Guía de Elaboración de Informe Anual de Responsabilidad Social Empresarial, cuyo uso trata de estandarizar la elaboración de dichos documentos.

Entre 1992 surgen las series 14000 de ISO, diseñadas para cubrir los temas ambientales relacionados a los sistemas de gerencia, revisión y evaluación del funcionamiento, etiquetado y estándares de productos.

1996, el Instituto de la Responsabilidad Social y Ética (ISEA) desarrollo el AA 1000, un estándar de responsabilidad social diseñado para tratar de mejorar el funcionamiento de las empresas dentro de un proceso de aprendizaje continuo.

El AA 1000, se centra en asegurar la calidad de la contabilidad, la revisión y la divulgación de los resultados de la empresa en términos éticos y aun religiosos.

1997, aparece el SA 8000, una norma de certificación para las condiciones de trabajo.

1997, se establece la Global Report Initiative (GRI), con la misión de desarrollar pautas globales sobre el funcionamiento económico, ambiental y social, inicialmente de las corporaciones y afín de cuentas de cualquier empresa, organización gubernamental o no gubernamental.

INDICES FINANCIEROS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Un hito importante en el desarrollo de la RSE lo constituye la aparición formal de inversiones socialmente responsables, que se manifiestan a través de índices.

Los índices financieros socialmente responsables permiten que los inversores puedan emplear criterios éticos y sociales al momento de realizar alguna inversión; de esta manera, su responsabilidad en no apoyar empresas que desarrollen actividades en contra de sus principios o filosofía se convierte en un criterio decisivo para la realización de una inversión.

INICIATIVAS PARA UN NUEVO MILENIO

2000, en Marzo, el Consejo Europeo de Lisboa introdujo este concepto en la Agenda Social Europea, como una vía de contribución empresarial al objetivo establecido para el año 2010, de convertir a la Unión europea en la más competitiva y dinámica economía, basado en el conocimiento, capaz de un crecimiento económico sostenible con más y mejores puestos de trabajo y una mayor cohesión social.

La propia Comisión Europea insta a las empresas de la Unión a que refuercen sus responsabilidades sociales para generar una actividad más productiva y rentable, con este propósito se presentó en Julio de 2001 el Libro Verde titulado Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, donde se establece que el informe social de una empresa debe ser entendido como un documento que comunica los resultados de la evolución del impacto social de las operaciones de la compañía e su entorno.

Una iniciativa de carácter mundial es el PACTO GLOBAL, que se está convirtiendo rápidamente en el primer foro internacional destinado a examinar las cuestiones críticas relacionadas con la globalización.

El Pacto Global anunciado por el (ex) secretario general de la ONU, KOFI ANNAN, en el Foro Económico Mundial de Davos (SUIZA) en enero de 1999 y puesto en marcha oficialmente en julio de 2000- hace un llamado a las empresas para que adopten 9 principios universales de los derechos humanos, normas laborales y el medio ambiente. El pacto agrupa a empresas, asociaciones internacionales de trabajadores y organizaciones no gubernamentales con organismos en la ONU y otras instancias, para fomentar la colaboración y crear un mercado internacional más equitativo. Su objetivo es la adopción de valores y principios compartidos de un "rostro humano" al mercado mundial. Se trata de una iniciativa de carácter voluntario destinada a servir de marco general para fomentar la RSE mediante el liderazgo comprometido y creativo.

Las 5 Áreas para promover y medir la RSE (Comunes en la mayoría de Instituciones de RSE)

Los principios éticos y valores

Las condiciones y ambiente de trabajo

El apoyo a la comunidad: Comunidad y Gobierno

La Protección del Medio Ambiente

El marketing responsable: Proveedores y Consumidores

1.- VALORES Y TRANSPARENCIA

Una empresa debe actuar con ética en cada aspecto de sus operaciones. La transparencia en sus finanzas, y en sus procedimientos internos y relaciones, asegurará la confianza indispensable de sus colaboradores, inversionistas y de terceros, lo que hará posible garantizar su credibilidad y permanencia en el tiempo. La actitud, el comportamiento y las prácticas éticas permiten a la organización ser más productiva, obtener lealtad por parte de sus colaboradores y clientes además de facilitarle el acceso a otros mercados más exigentes.

Indicadores:

Principios éticos (código de ética)

Cultura Organizacional

Propiedad Intelectual-Legalidad

Buen Gobierno Corporativo (transparencia respecto de las remuneraciones, la composición del accionariado y los derechos de voto)

2.- ACTORES INTERNOS (Calidad de Vida Laboral)

El valor que una empresa dé a sus colaboradores repercutirá en los resultados que estos logren. El recurso humano debe convertirse en una de las áreas más importantes para el crecimiento del sector empresarial. Es responsabilidad social de la empresa ofrecer a los actores internos condiciones adecuadas para su desarrollo personal y profesional, así como para el desempeño de sus funciones de forma sana y segura, para que, a su vez, estos tengan un mejor rendimiento en el marco de una actuación corresponsable.

Indicadores:

Comunicación pública y transparencia

Políticas sobre salud y seguridad

Políticas sobre igualdad y diversidad.

Políticas sobre libertad de asociación y negociación colectiva.

Políticas sobre trabajo infantil y trabajos forzados

Política de horarios

Política salarial

Programas de formación

Programas de gestión participativa

Sistemas para la Negociación Colectiva

3.- PROVEEDORES

En la medida que una empresa sea responsable en sus operaciones, exigirá el mismo nivel de compromiso de sus proveedores, y creará un efecto multiplicador que contribuirá positivamente a la cadena productiva. Todas las organizaciones que tengan relación comercial con la empresa y que apliquen tales prácticas también se verán beneficiadas.

Indicadores:

Comunicación pública y transparencia

Políticas para proveedores sobre salud y seguridad

Políticas para proveedores sobre no discriminación

Políticas para proveedores sobre libertad de asociación.

Políticas para proveedores sobre trabajo infantil.

Políticas para proveedores sobre trabajos forzados

Política para proveedores sobre horarios y salarios

Política para proveedores sobre condiciones de vida aceptables

Política para proveedores sobre prácticas disciplinarias

Política para proveedores sobre usos de fuerzas de seguridad

4.- CONSUMIDORES/ CLIENTES

La actuación responsable de una empresa con sus consumidores y clientes, no sólo se limita a mejorar las prácticas de atención al cliente sino que busca la claridad en las transacciones

comerciales, la mejora de sus productos, el cumplimiento de estándares de calidad y el mercadeo responsable, entre otras prácticas.

Cuando una empresa implementa estas prácticas, los consumidores o clientes establecen una relación de lealtad con ella que le permitirá seguir mejorando su capacidad de dotar de mayor valor agregado a sus productos o servicios. Indicadores:

Comunicación pública y transparencia
Políticas sobre calidad o satisfacción del cliente
Políticas de marketing/ prácticas publicitarias
Políticas sobre seguridad de los productos.
Programas anticorrupción

5.- MEDIO AMBIENTE

La Eficiencia en el uso de insumos y energía en los procesos productivos y el respeto y cuidado del entorno natural, son prácticas indispensables para que una empresa pueda ser considerada social y ambientalmente responsable por la comunidad en la cual se inserta. Las empresas que adoptan buenas prácticas con el medio ambiente interno y externo crean un efecto positivo del que se verán beneficiadas en el corto plazo. Por ejemplo, en el mejor uso de sus insumos, y especialmente en el mediano y largo plazo con una mayor rentabilidad y reputación.

Indicadores:

Comunicación pública y transparencia
Políticas medioambientales
Gestión del Impacto Ambiental
Objetivos cuantitativos de actuación medioambiental
Auditoría Medioambiental
Formación de los empleados en asuntos medio ambientales
Procedimientos formales de diálogo con agentes externos
Consideraciones medioambientales en productos en I+ D.

6.- COMUNIDAD

Las empresas socialmente responsables contribuyen al desarrollo de sus comunidades inmediatas donde operan en áreas como educación, salud o cualquier otro aporte a la productividad del entorno que contribuya con el desarrollo sostenible.

De esta forma la empresa contribuye a elevar los índices del desarrollo humano y de capital social de las comunidades que pueden en algunos casos, mejorar la empleabilidad y facilitar la conversión de la población cercana en clientes o colaboradores. Cabe recalcar que esta relación debe basarse en responsabilidades compartidas y en una contribución a una relación de mutuo beneficio para el desarrollo sostenible.

Indicadores:

Comunicación pública y transparencia
Políticas sobre prácticas filantrópicas.

7.- ESTADO

En esta área la RSE se pone de manifiesto cuando la empresa participa en el diseño de políticas públicas y se encuentra en capacidad de hacer alianzas con el Estado para ejecutar proyectos de impacto nacional.

Indicadores:

Comunicación pública y transparencia
Políticas sobre soborno y corrupción
Código ético, incluyendo procedimientos anticorrupción.
Políticas sobre donaciones a Partidos políticos

Preguntas para medir el indicador:

El código de ética se conoce en toda la empresa?
El código de ética se actualiza periódicamente?
Hay un área responsable del seguimiento, verificación o sanción de acuerdo con el código de ética?

Principales Instrumentos y Normas de RSE

Los Códigos de conducta o códigos de ética.
Los Sistemas de Gestión Ambiental
El Balance Social.
Las Memorias de Sostenibilidad: La Global Reporting Initiative (GRI)
Las Etiquetas Sociales
La Norma SA8000
El Estándar AA1000

El Balance social

El balance social es actualmente reconocido como el sistema de evaluación por excelencia de la RSE. Mediante su aplicación se puede determinar si las compañías están experimentando un crecimiento sostenido en función de criterios contables, sociales y éticos. Esta herramienta tiene por objetivo que la empresa mejore su actuación social a través de una línea de inclusión, participación y transparencia.

El balance social está organizado en 2 áreas: interna y externa. La 1era se refiere únicamente a la información y evaluación del cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa con sus trabajadores; mientras que el área externa se refiere a la responsabilidad de la empresa hacia los sectores externos con los cuales tiene algún tipo de relación.

Área Interna del Balance Social

1.-Características Sociolaborales del personal:

Características demográficas de los trabajadores
Causas del ausentismo-rotación del personal
Jornada Laboral
Total pagado por concepto de salarios y prestaciones
Relaciones con el personal sindicalizado

2.- Servicios Sociales de la empresa para el personal:

Salud general
Medicina Ocupacional, Higiene de trabajo, Seguridad Industrial, accidentes
Vivienda
Alimentación
Transporte
Asesoría brindada por la empresa en diversos campos

3.- Integración y Desarrollo del Personal:

Información y comunicación

Desarrollo del Personal (estrategias de participación, evaluación del desempeño, ascensos o promociones)

Capacitación

Educación

Tiempo Libre

Área Externa del Balance Social

1.- Relaciones Primarias con:

Familia del trabajador

Pensionistas

Accionistas, distribuidores, consumidores, competencia, Acreedores y Proveedores

2.- Relaciones con la Comunidad:

Comunidad Local (empleos, programas, asesoría, conservación del medio ambiente)

Sociedad (nuevas oficinas y plantas, nuevos productos y tecnología propia; contribución a la producción y el consumo nacional, exportaciones, programas especiales)

Sector público (impuestos, aportaciones a ESSALUD, etc, participación en proyectos de interés regional, nacional, participación de empleados en entidades públicas).

3.- Relaciones con otras Instituciones:

Gremios

Medios de Comunicación

Universidades(intercambio de servicios, prácticas de estudiantes.)



El Global Reporting Initiative (GRI)

El objetivo de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI 2002), es la preparación y publicación de memorias sobre la actuación económica, social y medioambiental, según una norma que sea aceptada de forma global, al igual que ocurre en los informes financieros. La guía busca además facilitar una mayor comparabilidad y fiabilidad de las normas, permitiendo conocer los riesgos y oportunidades de las empresas en estos aspectos.

Los 11 Principios para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad

1.- Transparencia: la exposición completa de los procesos, procedimientos y supuestos implicados en la elaboración de una memoria resulta esencial para su credibilidad.

2.- Globalidad: toda la organización informante debe, sistemáticamente, comprometer a todas las partes interesadas en la ayuda al enfoque y la mejora continua de la calidad de sus memorias.

3.- Auditabilidad: los datos y la información presentes en la memoria deben recopilarse, analizarse y divulgarse de modo que los auditores internos o los encargados de la validación externa puedan avalar su veracidad.

4.- Exhaustividad: toda información esencial para la evaluación de la actuación económica, medioambiental y social de una organización informante debe aparecer en la memoria de una forma coherente con el marco temporal, el alcance y los límites manifestados.

5.- Relevancia: es el grado de importancia asignado a un aspecto, indicador o dato concreto, y constituye el umbral a partir del cual la información adquiere la trascendencia suficiente como para ser presentada.

El Estándar AA1000

El AA1000 fue desarrollado por el Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA), con el objetivo de mejorar la responsabilidad social en las organizaciones a través del compromiso y diálogo con las partes interesadas. Este es el 1er estándar global que tiene como función medir y difundir el comportamiento ético de las organizaciones.

El Estándar AA1000 es un modelo desarrollado para mejorar la contabilidad y desempeño general de las organizaciones, así como la auditoría y el desarrollo de informes de los temas sociales y éticos de las empresas. El objetivo de esta norma es la mejora de la calidad de la información a través del compromiso con las partes interesadas y el diseño de sistemas que capturen, valoren y mejoren el rendimiento global de la organización mediante un diálogo regular con las mismas.

Para ello el AA1000 establece una serie de principios de calidad y un conjunto de normas básicas para ayudar a las organizaciones en la definición de sus objetivos y metas, en la medida del progreso hacia sus objetivos, en la auditoría y comunicación del rendimiento y en los mecanismos de retroalimentación, implicando en cada una de estas etapas a las diferentes partes interesadas y vinculando las cuestiones sociales y éticas con la gestión estratégica y operativa de las empresas.

Principios, Procesos estándares y Auditoría del AA1000

El AA1000 incluye una serie de principios y una gama de procesos estandarizados. Los procesos estándares abarcan las áreas de planeamiento, contabilidad, auditoría y reporte y contrato con inversionistas.

La Jerarquía de los Principios del AA1000:

El proceso de contabilidad, auditoría, reporte social y ético está dictaminado por los 3 principios de contabilidad fundamentales: transparencia, responsabilidad y conformidad.

La habilidad contable de la organización debe tomar en cuenta o incluir el proceso de contabilidad, auditoría, reporte social y ético.

La inclusión abarca 3 grupos: el alcance y naturaleza del proceso de la organización, la información significativa y la administración del proceso sobre bases continuas.

Grupos de principios sociales y éticos del AA1000

Principios relacionados con el alcance y naturaleza de los procesos contables:

1.- Principio de lo completo: incluir en el proceso contable las actividades relacionadas con el desempeño ético y social de las distintas áreas.

2.- Principio de Materialidad: incluir toda información que pueda afectar a los distintos grupos de interés de la organización.

3.- Principio de Regularidad y Puntualidad: se refiere a la acción regular sistemática y puntual del proceso contable que ayude a la toma de decisiones de la organización y sus stakeholders.

II.- Principios relacionados con la información relevante:

1.- Principio de garantía de Calidad: se refiere a la auditoría de los procesos organizacionales hecha por terceros.

2.- Principio de Accesibilidad: se refiere a que se mantenga una clara comunicación con los distintos grupos de interés, acerca de la información de los procesos contables.

III.- Principios relacionados con el manejo de los procesos contables:

1.- Principio de Integración: se refiere a integrar los sistemas, hacer que los procesos contables formen parte de las operaciones de la organización y no solamente se usen como informes.

2.- Principio de Mejoramiento Continuo: se refiere a reconocer los pasos para el logro del mejoramiento del desempeño de la organización, como respuesta al uso de los procesos contables.

Los Procesos de la AA1000

El Proceso de Planeamiento: consiste en el establecimiento de los compromisos y procedimientos, identificación de los inversionistas (stakeholders en general) y la definición y revisión de los valores de la organización.

El Proceso de Contabilidad: Consiste en la identificación de temas de interés en términos contables, administrativos, éticos y sociales: la determinación del alcance de los procesos contables y administrativos y la identificación de indicadores.

El Proceso de Integración "encajando": consiste en establecer procesos y medidas específicas para la mejora de la organización con el objetivo de integrarlos a los sistemas de toda la organización.

Ventajas de la aplicación del AA1000

Alínea los sistemas y actividades de la organización con sus valores.

Permite a la empresa aprender sobre el impacto de sus actividades.

Sirve como parte de la estructura para un control interno que haga capaz a la organización de identificar, evaluar y manejar mejor sus riesgos.

Reúne los intereses legítimos de los inversionistas, informándolos acerca de los impactos sociales y éticos generados por las actividades de la organización.

Construye una ventaja competitiva mediante la proyección de una postura social y ética.

SA 8000

Emitido por la SAI (Social Accountability International). fundado en 1997 como el Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA).

Estándar Privado.

Muchas Instalaciones Certificadas: Agricultura, Alimentos, Textiles, Juguetes, Aparatos Electrónicos, Médicos, Talleres de Mantenimiento, Consultoría.

Varias Organizaciones Acreditadas de Certificación.

Basado en:

8 Convenciones de Derechos Humanos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, ratificadas >75% de los países)

Naciones Unidas (UN):Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Naciones Unidas (UN):Convención de los Derechos del Niño (1989)

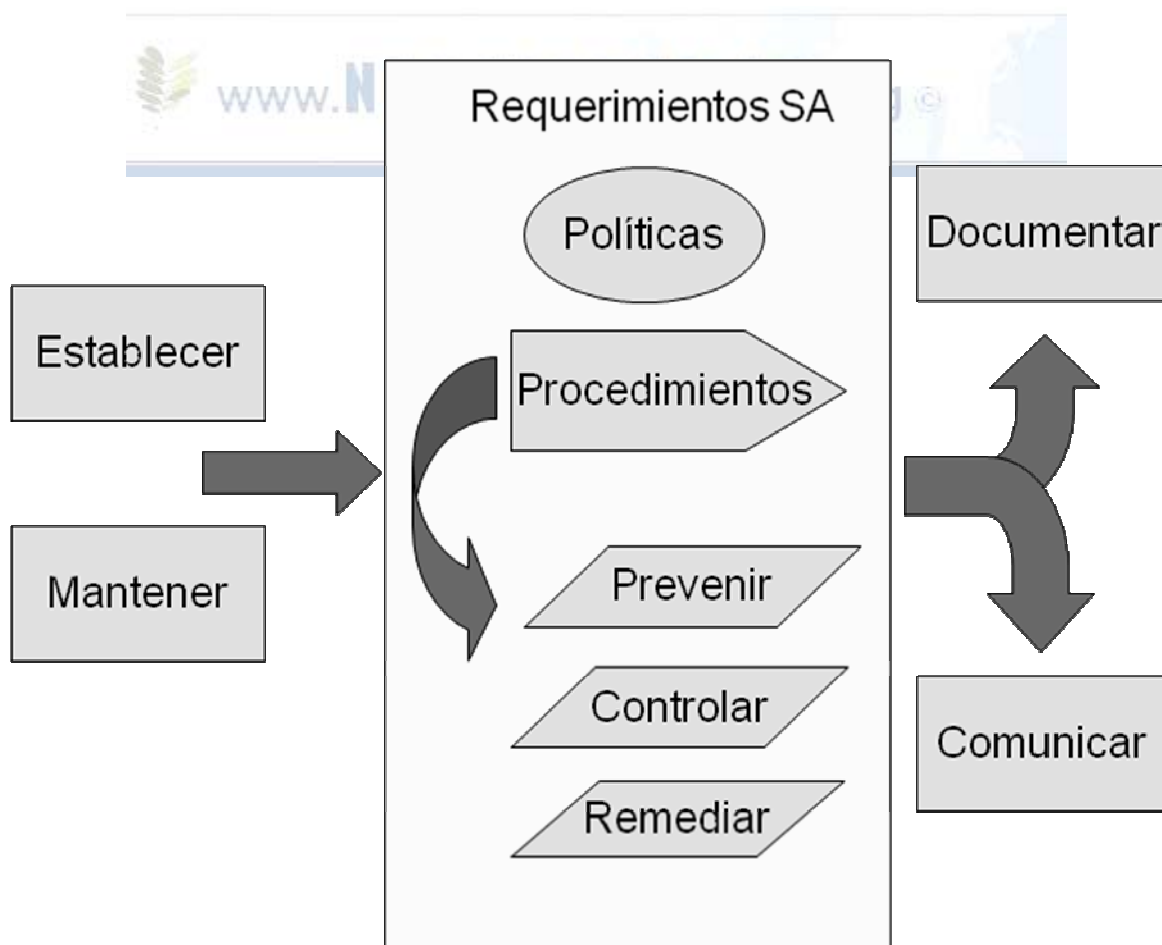
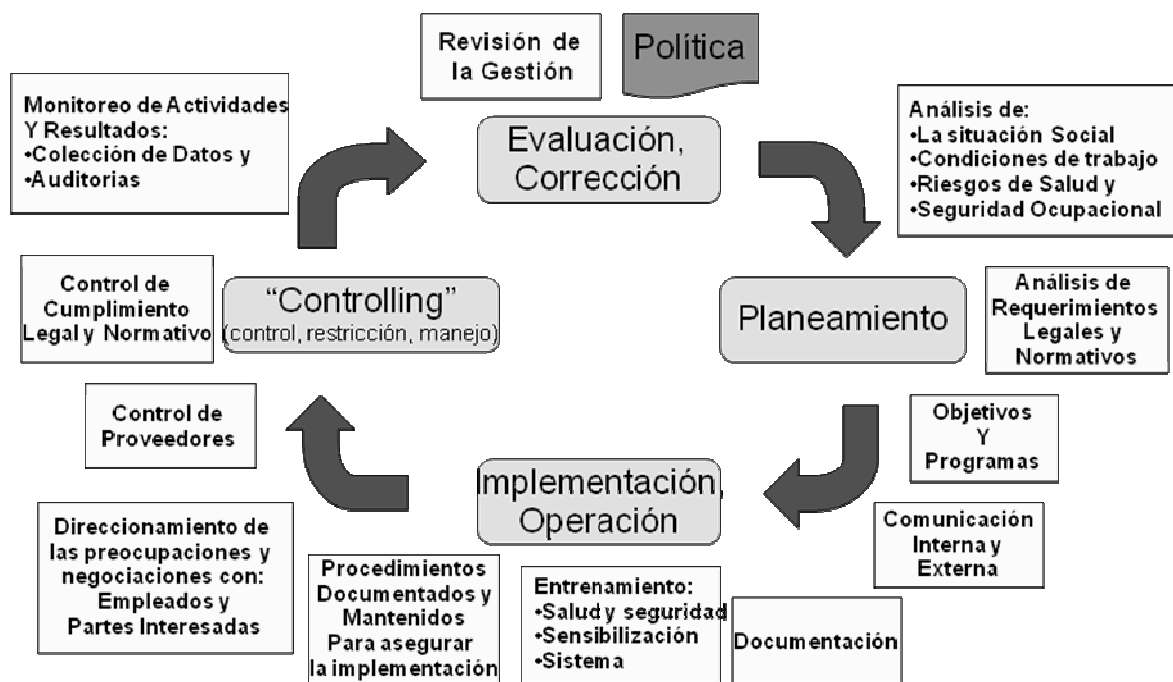
Las 8 Exigencias Básicas de SA 8000

1. Trabajo Infantil
2. Trabajo Forzado
3. Salud y Seguridad Ocupacional
4. Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
5. Discriminación
6. Prácticas Disciplinarias
7. Horas de Trabajo
8. Compensación (salarios)

SA 8000 Principales Áreas / Requerimientos

Sistemas de Gestión	Ciclo de Gestión: Plan- Do - Check -Act
Evaluación de la Cadena de Proveedores	Análisis y auditoria de las condiciones de trabajo en toda la cadena de proveedores
Trabajo Infantil	No
Trabajo Forzado	No
Salud y Seguridad Ocupacional	Instalaciones Higiénicas, Preparación para la Seguridad en el trabajo
Compensación	Salario Mínimo Oficial, Suficiente para la vida
Horas de trabajo	48 horas a la semana, máximo 12 horas de sobre-tiempo
Discriminación	No trato diferenciado, o desventajoso debido a la raza, género, orientación sexual
Disciplina	No castigo físico o retención de salario
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	Libertad para conformar uniones comerciales

Ciclo de Gestión de SA 8000



Accountability 1000 AA 1000

- Método que pretende garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, evaluaciones y divulgación sobre aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial.

- Norma de procedimiento, no un tipo de desempeño sustancial.

Especifica los procesos que debe llevar a cabo una organización para responder por sus acciones, pero no los niveles de desempeño que deberá alcanzar en los indicadores sociales, ambientales y económicos.

No hay exigencias mínimas.

Define un Ciclo de proceso de la Gestión: Planeamiento, Rendición de Cuentas (Contabilidad), Auditoria y Reporte, Ajuste a la medida, Compromiso de las Partes Interesadas.

Un fuerte énfasis en la incorporación de los "Stakeholders", define su inclusión.

Las 5 Directivas AA 1000

1.- Verificación y garantía de calidad

Formular principios generales y una estructura para gestionar una auditoria social y ética. La estructura cubre el proceso completo, desde los acuerdos hasta los términos de contratación, pasando por la comunicación.

2.- Incorporación de AA1000.

AA1000 está diseñada para integrar la calidad como lo establecen los métodos de "accountability" y otras herramientas para la administración, y actuar además como un sistema completo en sí mismo: un método para garantizar la calidad de las rendiciones de cuentas, contabilidad e información sobre aspectos sociales y éticos de la gestión organizacional.

Las pautas de integración reflejan la relación entre AA1000 y otros métodos y herramientas.

3.- Compromiso de los "stakeholders"

Las pautas para los stakeholders señalan las metas del compromiso y describen una serie de métodos y técnicas para colaborar con las organizaciones y sus stakeholders en el logro de la calidad en el asesoramiento y el diálogo.

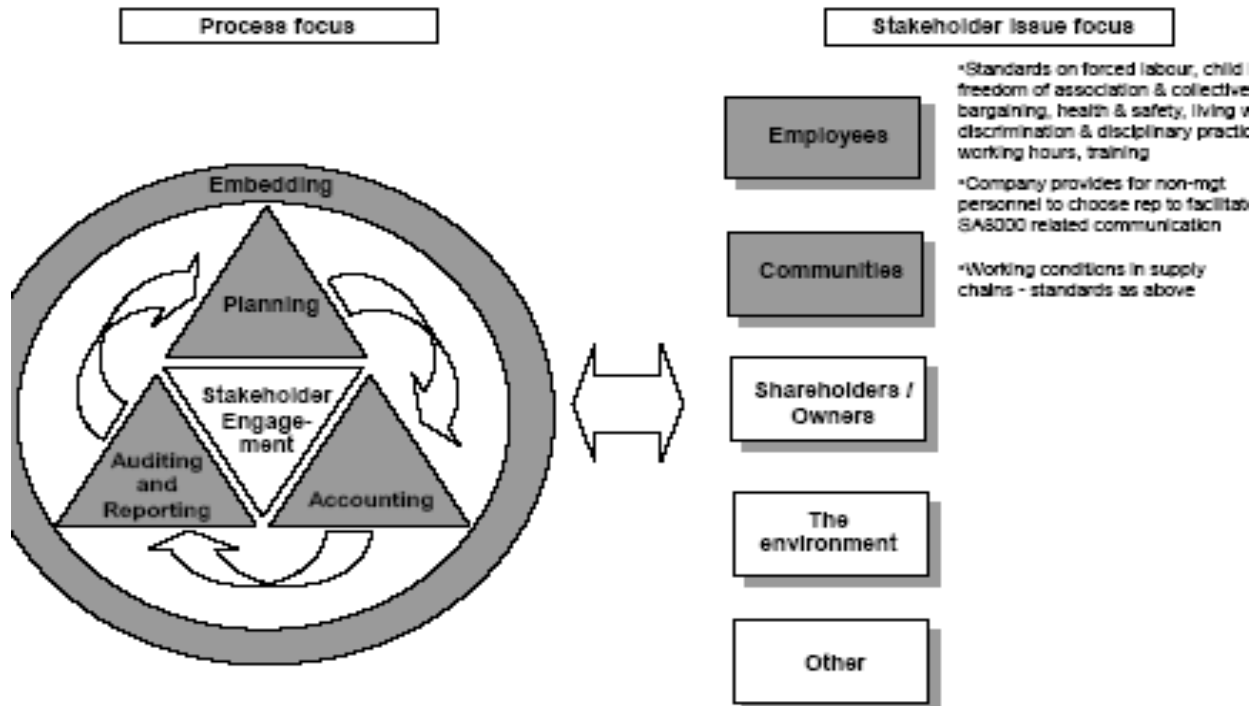
4.- Directivas para la evaluación de la "Accountability".

Colaborar con los stakeholders para que comprendan y evalúen los componentes incluidos en un informe.

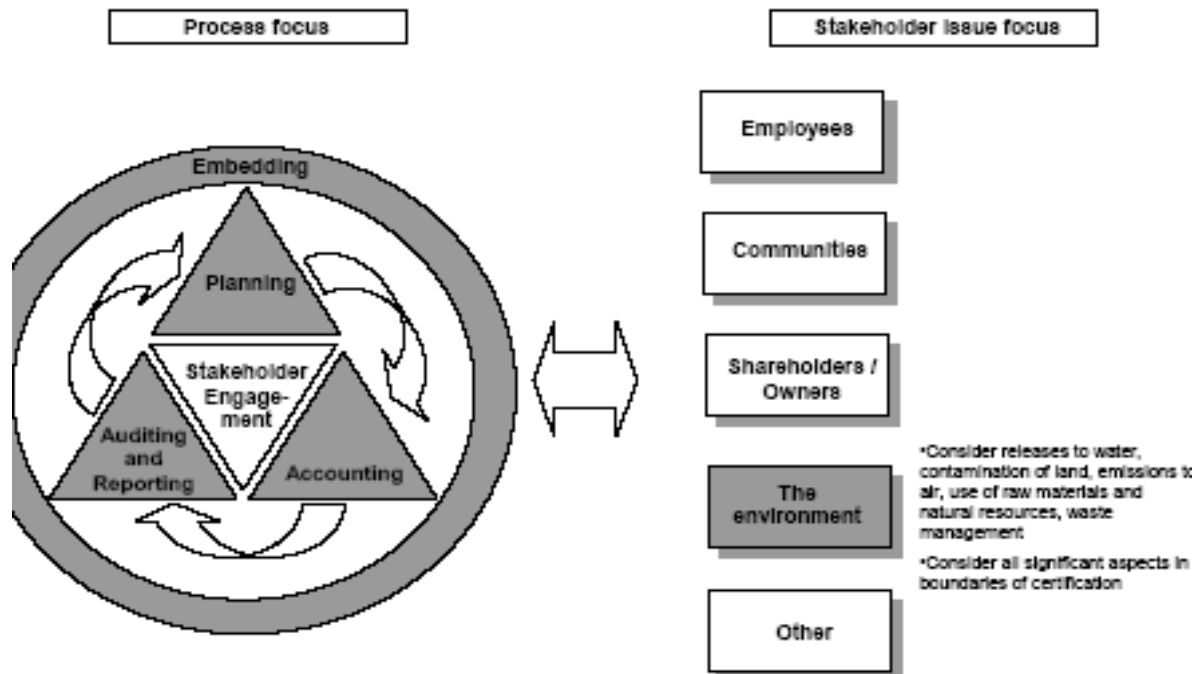
5.- Primeros pasos.

Estas pautas permiten comprender la transformación hacia la confiabilidad empresarial.

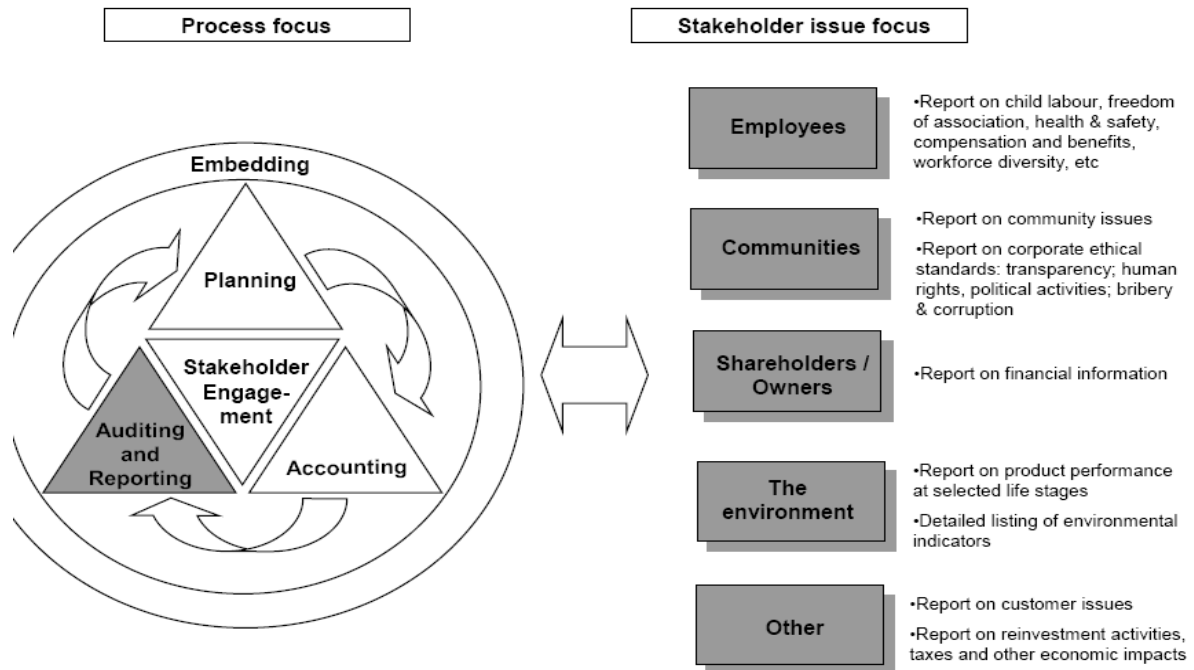
SA8000 and the AA1000 process model



ISO14001 and the AA1000 process model



GRI and the AA1000 process model



VENTAJAS de AA 1000

El proceso de diálogo de los stakeholders es un elemento clave en este método. Mediante el proceso requerido para definir indicadores, la sociedad civil posee una oportunidad única de trabajar en conjunto con las empresas con el propósito de entender las necesidades compartidas sobre información y expectativas de buen desempeño. Los asuntos a tratar pueden ser sobre cualquier tema y los determinan las partes interesadas.

Estos asuntos pueden consistir en valores negociables y ejercicio del poder, reglamentos y controles, operaciones, el impacto de los productos, el impacto en el medio ambiente, derechos humanos, condiciones laborales y de trabajo y asuntos relacionados con la cadena de abastecimiento.

FORTALEZAS

Promueve un constante perfeccionamiento. El método requiere que se instale un sistema de gestión.

Promueve la reflexión, planificación, fijación de metas y el compromiso de los stakeholders. Establece pautas para la evaluación de la calidad de los informes éticos y sociales. Brinda seguridad en cuanto a la calidad y exactitud del informe de una empresa.

Es aplicable a todo tipo de organizaciones. Pueden incorporarlo en su proceso de comunicación.

Incluye directivas sobre dónde y cómo producir información más confiable.

AA1000 se complementa con GRI. AA1000 ha compatibilizado sus propios métodos de difusión con los de GRI.

GRI se concentra en el "qué" de la información (los indicadores y el formato de lo difundido), mientras que AA1000 brinda normas aplicables a los procesos de difusión y el desarrollo de informes accesibles y objetivos.

Debilidades

Al presente no hay constancias de los procedimientos de AA1000 o de consideraciones éticas y sociales.

La calidad de los resultados depende de la calidad del proceso.

AA1000 requiere un compromiso significativo de gestión y se basa en un compromiso con el mejoramiento sostenido a través de múltiples ciclos empresariales.

Formas de participar, colaborar, integrar Neosistemas.org:

- Siendo Editor de una zona de www.neosistemas.org
- Enviando noticias, artículos para el boletín de www.neosistemas.org
- Siendo profesor virtual de www.neosistemas.org
- Siendo conferencista de www.neosistemas.org/conferencias
- Publicando y comunicando los objetos de: www.neosistemas.org/colabore.htm
- Publicando los afiches de www.neosistemas.org en su Local
- Siendo profesor/instructor de www.neosistemas.org , otros.



Si usted desea colaborar escribanos desde www.neosistemas.org

“Calidad humana: es ser mejor cada día, ser eficiente, no ser hipócrita, ser honrado, no aprovecharse de los puestos de turno para decir luego que es exitosa(o), no ser violento,, ..., calidad humana y calidad de vida es el llamado universal de mayor responsabilidad de la especie.”

Perú, 11/11/2009, Ing. Lujan Campos Luis Alberto

Más información: http://neosistemas.org/ndlp/index_i.htm