

SEMINARIO FORMATIVO
PROYECTO TALK

*Herramientas para
el análisis sindical
de informes de
sostenibilidad.*



The action has received funding from the European Union



Arbeit und
Beruf



ERŐTŐRŐKÖZÖSÉGI
KÖZPONT ALKALMAZÁS

BUSINESS
HUNGARY



- SENSIBILIZACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN RSE
- IMPACTO NORMATIVO EN LAS RELACIONES LABORALES
- FORMACIÓN PARA ANALISTAS SOCIALES Y SINDICALES
- HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS SINDICAL

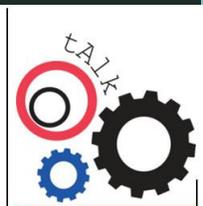
- HERRAMIENTA DE ANÁLISIS SINDICAL
- ANÁLISIS IBEX 35
- LISTADO INDICADORES SINDICALES RELEVANTES
- ORIENTACIONES REDACCIÓN INFORME SINDICAL
- ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
- PLANTILLA INFORME SINDICAL




Los resultados de este análisis pueden ser utilizados, de manera de manera independiente o conjuntamente con la herramienta de análisis TALK, para elaborar un informe sindical sobre los informes de sostenibilidad emitidos por las empresas.

2. TABLA RESUMEN DE INDICADORES

INDICADOR	TÍTULO
INDICADOR 1	<i>Información sobre empleados y otros trabajadores</i>
INDICADOR 2	<i>Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal</i>
INDICADOR 3	<i>Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres</i>
INDICADOR 4	<i>Negociación colectiva</i>
INDICADOR 5	<i>Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo</i>
INDICADOR 6	<i>Huella fiscal</i>
INDICADOR 7	<i>Huella de carbono</i>
INDICADOR 8	<i>Consumo de energía</i>
INDICADOR 9	<i>Consumo de agua</i>
INDICADOR 10	<i>Movilidad sostenible</i>
INDICADOR 11	<i>Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo de criterios ambientales</i>
INDICADOR 12	<i>Lesiones por accidente laboral</i>
INDICADOR 13	<i>Media de horas de formación al año por empleado</i>
INDICADOR 14	<i>Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio</i>
INDICADOR 15	<i>Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales</i>



HERRAMIENTA DE ANÁLISIS

Selección de temas de análisis

sindical

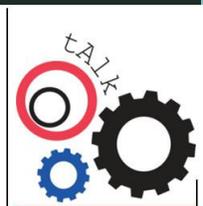
Preguntas dicotómicas (SI/NO)

Enfoque sindical

Referencia GRI

Comentarios del análisis

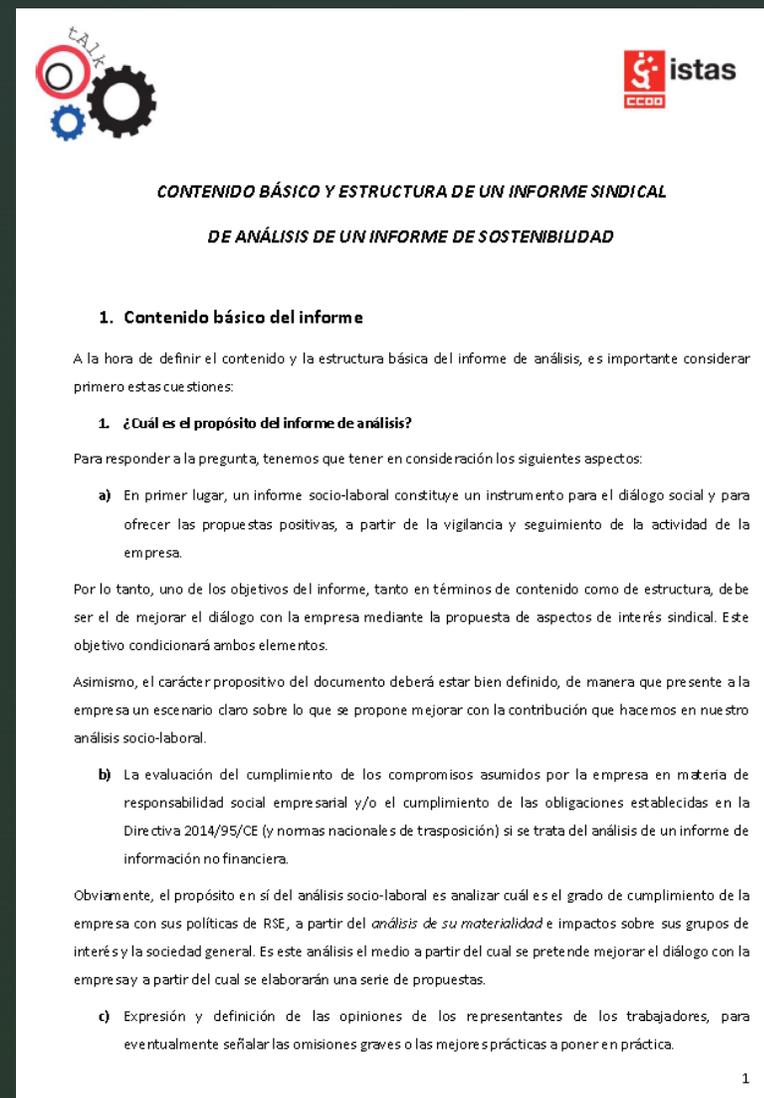
MATERIALIDAD				
Contexto				
<p>La materialidad es el concepto que determina qué temas relevantes son lo suficientemente importantes como para que sea esencial informar sobre ellos. Estos temas son aquellos que reflejan los impactos económicos, ambientales y sociales más importantes de las empresas. Asimismo, son los que influyen de manera sustancial en la evaluación y las decisiones de las partes interesadas (por ejemplo, en las inversiones de los accionistas, las compras de los clientes, la participación de los trabajadores...). El análisis de materialidad de un informe de sostenibilidad es importante para determinar si un informe tiene por objeto ser una herramienta de información y gestión y de mejora del rendimiento de las empresas o, por el contrario, el informe tiene por objeto ser una herramienta de comercialización o de "lavado verde". Para determinar qué es material, es necesario que las empresas realicen un análisis cualitativo, una evaluación cuantitativa y que lo discutan con los grupos de interés internos y externos. Así pues, en este contexto, los elementos esenciales para abordar la materialidad son los impactos de las empresas y las necesidades de las partes interesadas. Por ello, la implicación de las partes interesadas en este proceso también muy importante.</p>				
Pregunta	Respuesta	Explicación	Referencia GRI	Comentarios del análisis
Análisis de materialidad		La empresa debe establecer lo que es material-lo que considera "significativo"-y prepararse para informar sobre ello- mediante una evaluación de sus impactos ambientales, económicos y sociales. Para ello, debe realizar un análisis de materialidad, que determine cuáles son sus impactos más importantes.	GRI 103-1 Fundamentos. https://www.gri.org/es/temas/guidas/indicadores/gri103-1-usa-2016.pdf	
¿Incluye el informe un análisis de materialidad?		Es importante que la materialidad sea el resultado de un proceso de identificación, análisis y evaluación y que termine en una priorización de impactos. Para ello, es fundamental que exista una metodología a seguir que explique el proceso seguido por la empresa. Identificación, priorización, validación y revisión del resultado.		
¿El informe describe una metodología para el análisis de la materialidad?		Si la empresa sigue su propia metodología, debe proporcionar información suficiente para validar su idoneidad, al menos en lo que respecta a la descripción del proceso (identificación, priorización, validación y revisión de resultados).		
¿El informe proporciona información suficiente sobre el proceso de análisis de la materialidad?		Es importante poder determinar quién ha participado, internamente, en el desarrollo de la misma. Independientemente de que haya sido desarrollada por un departamento específico (RSC, o recursos humanos, por ejemplo) es importante que exista una validación de la metodología a nivel interno que demuestre una implicación a todos los niveles.		
¿Se proporciona información sobre el proceso interno del análisis de la materialidad?		Identificación, priorización, validación y revisión de los resultados.		
¿Se explican los pasos seguidos en este análisis de la materialidad?		Es importante analizar si las partes interesadas (internas y externas) han sido tenidas en cuenta y han participado en el análisis de materialidad, sus necesidades y preocupaciones han sido tomadas en consideración, evaluadas y priorizadas, si han participado en la validación de sus resultados, etc.		
Implicación de los grupos de interés en la materialidad		Validar si los mecanismos y canales de comunicación mencionados para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y obtener información y evaluación de ellos son demandados genéricos (encuestas telefónicas, sondeos, botones de sugerencia) o más profundos (grupos de discusión, entrevistas en profundidad, participación en la validación de los resultados del proceso y en la priorización de los aspectos materiales, etc.).		
¿Se menciona de qué forma se han tenido en cuenta la opinión de los grupos de interés?		El análisis de materialidad debería exponer de forma clara cuáles son las opiniones, necesidades, preocupaciones, expectativas por cada uno de los grupos de interés, con independencia de que hayan sido o no consideradas como prioritarias.		
¿Explica el análisis de materialidad un listado de necesidades u opiniones expresadas por los grupos de interés?		El sistema de priorización de impactos y aspectos materiales debe tener en cuenta tanto la relevancia interna como la externa. Deber ser el proceso de identificación de impactos y aspectos materiales el que determine los grupos de interés. Ejemplos: Cambio climático, Medio ambiente, Género, Salud laboral.		
Temas prioritarios		Equilibrada economía-medio ambiente-sociedad. El sistema de clasificación debe explicar cómo se cuantifica y pondera, explicando cuáles son los criterios utilizados (riesgos derivados, importancia para los grupos de interés, modelo de negocio, objetivos de la empresa, importancia para la estrategia comercial de la empresa, existencia de normativa, grado de influencia de la organización en el impacto, principales cuestiones sectoriales, etc.). El sistema de puntuación. El sistema de puntuación debe explicarse claramente y no basta con proporcionar una puntuación total de cada tema material.		
¿El informe explica el criterio para determinar cómo se han determinado los temas materiales más significativos (ranking, puntuación, etc.)?		La empresa deberá aplicar una metodología para determinar cuáles son los temas prioritarios. Deberá informar enérgicamente sobre los criterios de clasificación y puntuación.		
¿El informe explica cuáles son los temas considerados prioritarios?				
Progreso				
¿El informe compara y comenta los resultados del análisis de materialidad con los de informes de años anteriores?		El análisis de la materialidad es un proceso cambiante que debe adaptarse al contexto de la empresa, al cumplimiento de sus objetivos, a los intereses y preocupaciones de sus accionistas, a los riesgos e impactos que se manifiestan, etc. Por tanto, debe ser revisada y actualizada periódicamente. Si se constata que el análisis cambia poco de un año para otro puede significar poco esfuerzo y compromiso de la empresa en el cumplimiento de sus objetivos, en la gestión de sus riesgos y en la eficacia de los procesos de due diligence. También podría denotar que la elaboración de este análisis de materialidad es algo sistematizado, mecánico, repetitivo y que la empresa toma el informe de sostenibilidad como un trámite.		



- Selección de 15 indicadores
- Empleo, derechos sindicales, fiscalidad, salud laboral, medio ambiente, género, formación, trabajo forzoso y trabajo infantil.
- Enfoque sindical y comentarios de análisis.
- Referencias GRI

3. INDICADORES PARA EL ANÁLISIS SINDICAL DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD	
TEMA	EMPLEO
INDICADOR 1	<i>Información sobre empleados y otros trabajadores</i>
REFERENCIA	GRI 102-B
<p>DESCRIPCIÓN. Plantilla total por tipo de empleo, contrato de trabajo, por región, desglosada por sexo.</p> <p>ENFOQUE SINDICAL. El número de empleados y otros trabajadores que participan en las actividades de una organización permite conocer la magnitud de los impactos creados por las cuestiones laborales. Especialmente, la información sobre los tipos de empleo, los contratos y el número de trabajadores que no son empleados son relevantes para entender la estructura de empleo de una organización y señalar posibles condiciones de empleo atípicas. El desglose por género permite comprender la representación de género en una organización y el uso óptimo de la mano de obra y el talento disponibles.</p> <p>COMENTARIOS. Es importante prestar atención al hecho de que posiblemente algunas actividades de la organización sean realizadas por trabajadores que no son empleados. En este caso, los representantes de los trabajadores tienen que exigir estos datos si no están incluidos en el informe.</p>	
INDICADOR 2	<i>Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal</i>
REFERENCIA	GRI 401-4
<p>DESCRIPCIÓN. Número total y tasa de contratación de nuevos empleados y rotación de empleados por grupo de edad, sexo y región (país).</p> <p>ENFOQUE SINDICAL. El número, la edad, el sexo y la región de los nuevos empleados de una organización pueden indicar su estrategia y su capacidad para atraer a empleados diversos y cualificados. También puede significar el uso óptimo de la mano de obra y el talento disponibles en diferentes regiones. Esta información puede significar los esfuerzos de la organización para aplicar prácticas de contratación inclusivas basadas en la edad y el género. Un alto índice de rotación de personal puede indicar niveles de incertidumbre e insatisfacción entre los empleados. Un patrón desigual de rotación por edad o género puede indicar incompatibilidad o posible desigualdad en el lugar de trabajo. También puede indicar un cambio fundamental en la estructura de las operaciones principales de una organización. La rotación provoca cambios en el capital humano e intelectual de la organización y puede afectar a la productividad. La rotación tiene implicaciones directas en los costes, ya sea en términos de reducción de la nómina o de mayores gastos para la contratación de empleados.</p> <p>COMENTARIOS. Importante además por que la estabilidad continuada de los empleos es la base de la afiliación y de la representación de los trabajadores.</p>	

- Orientaciones para el análisis sindical de informes de sostenibilidad.
- Plantilla estructura informe sindical.
- Estrategia de comunicación



NOVEDADES EN EL ÁMBITO DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Propuesta Directiva de informes de sostenibilidad corporativa
- Discusión y aprobación en Parlamento Europeo y Consejo para finales de 2021
- Propuesta de indicadores (Grupo de Trabajo Reporte de Información Financiera de la CE)
- ¿Desarrollo reglamentario de la Ley 11/ 2018?
- ¿Reactivación del CERSE?
- ¿Informe del CERSE al Senado?
- Ampliación del ámbito de aplicación a empresas de 250 trabajadores (año 2022):
 - Que o bien tengan la consideración de entidades de interés público o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes:
 - 1.º Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.
 - 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.

GRACIAS POR VUESTRA
ATENCIÓN



The action has received funding from the European Union



Arbeit und
Berufshilfe



EPRTA ODBORNÝ
KURZOVÝ ABONAN



BUSINESS
HUNGARY