

# FIXA\_RSE

EL BOLETÍN DEL OBSERVATORIO GALLEGO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



Consellería de Economía, Empleo e Industria - mayo 2016 – Nº 7–

## Contenido:

Transparencia y grandes empresas	4
Pymes responsables: Dixardín	8
Plan de empleo juvenil	14



## TWEETS DESTACADOS

Conocimiento de la #RSE entre las empresas gallegas. La media total se sitúa en un 3'23 #RSEGalicia

@RSExuntagalicia colabora con el 3ª @RSEencuentro que se celebra en Santiago en el mes de junio <http://ow.ly/4n62vN> #RSE #RSEGalicia

'Guía práctica de ahorro de energía' con consejos para el #ahorro y la #eficiencia energética @inega\_es <http://ow.ly/4mUdqA> #RSE

## EDITORIAL

### Hagamos crecer la RSE

Desde que se instaló la convicción en las empresas de la necesidad de situar a la RSE en una posición central en la gestión diaria, cada vez son más las que perciben beneficios en su modelo empresarial.

Conforme pasa el tiempo, son más los ejemplos de empresas cuya reputación se incrementa de forma sólida y honesta gracias a hacer de la RSE una palanca para el cambio.

En este sentido, en Galicia podemos estar orgullosos de tener un abanico de empresas responsables que son un ejemplo.

Desde el cuidado ambiental a la integración de criterios sociales, pasando por la incorporación de colectivos desfavorecidos o la conciliación de la vida laboral y personal. Son sólo algunos de los ejemplos de cómo mejorar la relación de las empresas con las personas. Y es que, en definitiva, la RSE está hecha por personas para las personas. Las empresas que lo han entendido así están más capacitadas para generar valor para la empresa, pero también para el conjunto de la sociedad.

De esta forma se puede avanzar hacia modelos empresariales sostenibles, perdurables en el tiempo.

[Aprovechemos el conocimiento adquirido, las experiencias de todos, para hacer crecer la RSE en Galicia. El beneficio común y el futuro sostenible lo merecen.](#)

Un saludo,  
**Covadonga Toca Carús**  
Secretaria general de Empleo  
Consellería de Economía,  
Empleo e Industria  
Xunta de Galicia

CRÉDITOS | Edita: Secretaría General de Empleo – Consellería de Economía, Empleo e Industria

Elaboración y maquetación: CIMAS | ISSN:2386-3951

Esta obra se distribuye con una licencia CC-Atribución – Compartir Igual 3.0 España de Creative Commons

Para ver una copia de la licencia, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.es>



XUNTA DE GALICIA

## La diversidad de género enriquece tu compañía

---

Un estudio reciente afirma que las empresas con mayor equilibrio entre hombre y mujeres en los consejos de administración incrementan sus medidas de RSE. Esto, en el medio y largo plazo, las convierte en organizaciones más rentables, también, en términos económicos.

Dolors Setó, investigadora del Departamento de Gestión de Empresas de la Universitat Rovira i Virgili, ha desarrollado una investigación centrada en analizar la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas. La conclusión es clara: existe una relación positiva y significativa entre la presencia de mujeres en estos órganos directivos y la RSE. En esta ocasión se han analizado datos del ranking Global 100 de las empresas más sostenibles, que incluye 100 empresas de 22 países de todos los sectores. Además, este estudio ha incorporado una visión global del asunto, ya que hasta el momento, la diversidad de género y la RSE se habían estudiado desde una perspectiva de país o de sector concreto.

Esta investigación determina que tan sólo el 7% de los puestos en consejos de administración son ocupados por mujeres, pese a que cada vez hay más mujeres con títulos de grado y de posgrado en el mercado laboral.

En palabras de Dolors Setó, *“si una empresa discrimina intencionadamente una mujer en el proceso de selección, está cometiendo un importante error estratégico”*. Esto es así *“porque puede que haya mujeres más preparadas que los hombres en algunos aspectos y porque la diversidad de género permite que las empresas logren mejores resultados económicos, sociales y medioambientales”*.

Además, este estudio hace mención explícita a como las organizaciones que más han invertido en RSE son las que mejores resultados económicos reflejan. Estas conclusiones se suman a los estudios ya existentes, según los cuales las mujeres tienen un estilo de liderazgo diferente. Mayor tendencia al diálogo, la participación y la empatía son las claves.

*“Todo esto es una ventaja de cara a abordar la RSE, porque querrá decir que son más capaces de escuchar mejor las voces de los diferentes grupos de interés y así se entenderán mejor las necesidades del consumidor”*

*“Todo esto es una ventaja de cara a abordar la RSE, porque querrá decir que son más capaces de escuchar mejor las voces de los diferentes grupos de interés y así se entenderán mejor las necesidades del consumidor”, subraya Setó.*

Por todo ello, las empresas con capacidad para incrementar la diversidad en sus organizaciones serán capaces de liderar el cambio, de ser más sostenibles y poder incorporar más elementos para generar riqueza y valor añadido. •

*\*Para más información, se puede consultar: Setó Pamies, D. (2015): The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Vol. 22 (6), pp.334-345. DOI: 10.1002 / csr.1349*



## Transparencia y grandes empresas

La Fundación Compromiso y Transparencia acaba de publicar la segunda edición de su informe “*Contribución y transparencia 2015. Informe de transparencia de la responsabilidad fiscal de las empresas del Ibex 35*”. Según la Fundación, tan sólo cuatro empresas de las 35 que integran el IBEX son catalogadas como transparentes (*Iberdrola, BBVA, Endesa y Telefónica*). Este informe señala que las áreas donde se produce un mayor progreso son en el desglose de los impuestos pagados por países, las políticas sobre blanqueo de capitales y la adhesión al código de buenas prácticas de la Agencia Tributaria. En general, según el propio documento, “*ha calado la idea de presentar la información sobre estas cuestiones de manera más ordenada, clara y sistemática*”.

Para analizar la situación de las empresas se han tenido en cuenta 12 indicadores, divididos en cinco grandes áreas.

**1. Códigos y políticas.** Son catorce las empresas que han aprobado o hecho públicas sus políticas y estrategias fiscales, indicador que solo cumplían dos en el pasado informe. Sin embargo, un 40% de las empresas no ha ratificado el *Código de buenas prácticas tributarias* o, a pesar de hacerlo, no informan correctamente de esta cuestión.



El nivel de cumplimiento de este indicador muestra aún un porcentaje bajo: un 34%. En la misma línea, sólo un 26% informa del compromiso de cumplir con lo establecido en el documento de la OCDE: *Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales*. Un dato positivo: se han multiplicado por dos las empresas que facilitan esta información a través de la web, alcanzando el 43% de cumplimiento.

**2. Información fiscal.** Las 35 empresas facilitan información económica y financiera, pero son menos las que dedican un capítulo específico a

## Según la Fundación Compromiso y Transparencia, tan sólo cuatro empresas de las 35 que integran el IBEX son catalogadas como transparentes



informar sobre la fiscalidad de su compañía. En la segunda edición, el 31% de las empresas informan sobre los impuestos pagados con detalle país por país.

**3. Paraísos fiscales.** El informe también analiza un tema clave en la gestión de las compañías: los paraísos fiscales. En relación con la presencia en centros financieros *offshore*, las empresas suelen informar de manera sesgada o indirecta y, en general, es necesario analizar en detalle los informes anuales o las cuentas auditadas para

detectar la presencia de filiales en esos territorios. En relación a este espinoso asunto, todavía 26 empresas de las 35 no facilitan ninguna información detallada ni posicionamiento al respecto.

**4. Control interno.** El informe destaca la importancia que tendrá en el futuro contar con planes de cumplimiento normativo (*compliance*) y por este motivo ha incluido esta nueva área denominada *Control interno*. En relación a la existencia de un canal de denuncias sobre comportamientos financieros irregulares y poco éticos, catorce empresas (40%) no cuentan con dichos canales abiertos a todas las partes interesadas.

**5. Auditoría.** Hace referencia a la información que publican las empresas del Ibex 35 sobre la actividad de auditoría. Si bien ha habido una sensible mejoría en la información que proporcionan las empresas sobre la independencia del auditor externo, siguen siendo mayoría (un 66%) las que no dan ninguna información o se encuentra poco visible. •

# Banco de ideas responsables

El Banco de ideas es el canal para que las empresas, entidades y organizaciones gallegas puedan dar a conocer las acciones que llevan a cabo en materia de responsabilidad social.; sirviendo de ejemplo para los demás.

También informa a la sociedad de las acciones que se llevan a cabo en el tejido empresarial y social de Galicia.

Desde RSE Xunta de Galicia animamos a las empresas a compartir su idea.

Cada nueva iniciativa pasará a formar parte de la base de datos de nuestro banco.

Entre todos, hacemos crecer la RSE en Galicia.

*Entra en [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es)  
y comparte tu idea*

## Responsabilidad social, de ADN a cultura

---

El ADN de la empresa, la razón de ser, la mejor herramienta para dialogar con los Grupos de Interés... Todas las afirmaciones tan ciertas como repetidas. La RSE como tal es una forma de entender la gestión de la empresa, una manera de generar negocios sostenibles desde el punto de vista económico, ambiental y social.

En los últimos años, una vez asimilado que la RSE debe generarse en la propia organización, está adquiriendo entidad la idea de defender la RSE como vía para cultivar una cultura de empresa nueva, diferente, más atractiva a los grupos de interés.

Las organizaciones (sean empresas privadas, administración pública o de cualquier tipo o dimensión) están integradas en la comunidad, forman parte de la sociedad. Si cualquier persona intenta actuar de una forma positiva para su desarrollo, a la vez que para el desarrollo de las personas con las que convive; ¿Por qué no van a hacer las empresas lo mismo?

De ahí el concepto de *nueva* cultura empresarial. Las empresas se dan cuenta que los consumidores modifican su forma de acceder al producto o servicio y que cada vez tienen más información sobre qué quieren y en qué condiciones se ha fabricado.

Las personas no sólo van a demandar un producto sostenible, darán prioridad a la cadena de valor sostenible. Las empresas han de demostrar que tienen una *forma de hacer* diferente al resto, más responsable.

Esta nueva manera de crear valor es la forma de demostrar que están comprometidas con el entorno, que la empresa es capaz de contribuir a una sociedad mejor. En este sentido, la comunicación de los aspectos relacionados con la RSE ha de tender a ser más cercana y más transparente. Las organizaciones han de perder el miedo a explicar quiénes son, qué personas las integran. Aquellas empresas que sean capaces de romper con las formas habituales y explorar nuevas maneras de comunicar serán más atractivas a las nuevas generaciones de consumidores. Integrar redes sociales, videos, contenidos multiplataforma o contar con prescriptores en algunas materias pueden posicionar a la empresa o a la marca. Los temas o aspectos sobre los que se comunique también son susceptibles de ser más abiertos, incluso contar con la interacción de los clientes y consumidores para generarlos. Todo ello con el objetivo de construir una nueva cultura empresarial que acompañe y permita captar clientes, logrando en el medio y largo plazo la sostenibilidad de la empresa. •

## Pymes responsables: Dixardín

Carlos Iglesias, gerente

### *¿Quiénes sois y qué os hace diferentes?*

DIXARDÍN forma parte del grupo GES (Galega de Economía Social), que a su vez es el grupo empresarial de COGAMI, (Confederación Galega de Persoas con Discapacidade). Está considerada Centro Especial de Empleo (en adelante CEE) desde su año de constitución, 2000.

DIXARDÍN tiene por objeto la integración de personas con discapacidad, así como actividades de ajuste de personal a través de tres líneas principales de servicios: diseño, construcción y conservación de Zonas Verdes, garantizando la protección del medioambiente. En los últimos tiempos apostamos por la introducción de líneas innovadoras, como la Jardinería Vertical o los Estanques y Piscinas Naturalizadas.

Lo que nos hace diferentes es precisamente la consideración como CEE, que garantiza que al menos un 70% de sus empleados está en posesión del certificado de discapacidad (actualmente, el porcentaje de personal con discapacidad dentro de la plantilla de DIXARDÍN está alrededor del 85%). A esto unimos que somos un C.E.E sin ánimo de lucro, lo que significa que todo el beneficio de nuestra actividad se reinvierte en la propia empresa para incrementar las posibilidades de crecimiento y creación de empleo.



### *¿Cuál es la estrategia de vuestra organización?*

DIXARDÍN tiene dos objetivos claros. Por una parte crear puestos de trabajo sostenibles para las personas con discapacidad con la finalidad de que obtengan una experiencia que los capacite para poder optar a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria, es la razón de ser de la entidad, así como, generar recursos, una vez cubiertas a las necesidades de los trabajadores, para su aplicación a otras iniciativas de carácter social, dirigidas a personas con discapacidad que ven dificultada su integración en el mercado laboral.

Sin embargo, esta tarea tiene que ir acorde con tener una organización sostenible y económicamente eficiente, por lo que intentamos actuar de una manera proactiva ante las demandas de nuestros clientes, estando al corriente de las nuevas tendencias del sector, técnicas y maquinaria.

## “La mejor manera de sensibilizar es que las empresas como Dixardín demuestren la calidad y profesionalidad de sus trabajos”

En conclusión, ofrecemos servicios de calidad, realizados por profesionales y a precios de mercado y por ello tenemos una amplia y diversa cartera de clientes. En lo que se refiere a los públicos contamos con: Concello de Santiago, Ames, Arzúa, Boimorto, O Pino y Laxe que han apostado vehementemente por nuestra manera de proceder, licitando concursos reservados para centros especiales de empleo y otorgándonos carga de trabajo. Entre nuestros clientes privados tenemos a grandes constructoras como Acciona, para quien hemos ejecutado la construcción de las zonas verdes del nuevo Hospital de Vigo, Grupo San José, Francisco Gómez, cadenas hoteleras o gestoras de servicios.

Como resumen de nuestra actividad comentar que en el 2015 hemos regenerado más de 60.000 m<sup>2</sup> de espacios verdes y conservado más de 500.000, así como implementado más de 35.000 especies vegetales. Y en el presente ejercicio confiamos en seguir incrementando nuestra actividad.

### ***¿Cómo entrasteis a formar parte del programa Galicia RSE Pyme?***

A través de GES, la matriz del grupo de empresas de COGAMI que nos informó de este programa, manifestamos nuestro interés en participar, ante la posibilidad de ser “tutorizados” por otras organizaciones con sistemas implantados de RSE más maduros.

### ***¿Era vuestra primera aproximación a estos temas de RSE?***

No. Por nuestra propia misión y por la actividad a la que nos dedicamos, las acciones de RSE forman parte de nuestro día a día, sobre todo en lo que refiere al grupo social al que representamos y las acciones relacionadas con el respeto al medio ambiente. Además, formamos parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el 2011.

### ***Desde vuestro punto de vista, ¿Qué retos os plantea la RSE?***

Muchos. Al igual que otras de las empresas pertenecientes a Galega de Economía Social, necesitamos tener un modelo real y formal de RSE, implantado en toda la organización, y acorde con la Estrategia Española de RSE, con integración de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y diálogo transparentes con nuestros grupos de interés, siendo responsables de los impactos que derivan de nuestras acciones.

### ***¿Tenéis algunos objetivos en este sentido?***

Fundamentalmente tres: elaborar ese modelo de RSE, implantarlo, integrando en él las acciones que ya ejecutamos de manera constante y aprender a medir el retorno para la empresa y para la sociedad de la implantación de este tipo de acciones. >

## Pymes responsables: Dixardín

---

### *¿Cómo creéis que os puede ayudar haber empezado a integrar la RSE en la empresa?*

La RSE de alguna manera ya forma parte de nuestro ADN, ha estado presente siempre, por lo que no marcamos un momento concreto en el que hemos empezado a integrarla. Lo que hemos decidido es empezar a ordenar lo que ya hacemos y desarrollar aquello en lo que no nos hemos fijado hasta el momento.

Primeramente nos va a ayudar internamente, a ser más coherentes con lo que somos y con la economía social que defendemos. De cara al exterior, nos ayudará a tener una organización más sostenible, que genere más confianza en nuestros grupos de interés.

### *Por último, a modo de reflexión; ¿Cómo veis el desarrollo de la RSE en Galicia? ¿Qué oportunidades de mejora puede plantear?*

El desarrollo de la RSE en Galicia es todo un reto. En los últimos años se han producido mejoras importante pero queda mucho por hacer. Tanto por parte de las organizaciones públicas como privadas. Por parte de las organizaciones públicas, es importante que tengan presente las cláusulas sociales en los contratos públicos, que sirven para dar una oportunidad a grupos sociales en riesgo de exclusión. En cuanto a las empresas privadas, queda mucho trabajo de sensibilización por hacer y de derrumbe de estereotipos que todavía están muy anclados. Por nuestra parte, consideramos que la mejor manera de sensibilizar es que las empresas como Dixardín demuestren la calidad y profesionalidad de sus trabajos, huyendo de paternalismos y de otras cuestiones que están muy lejos de ayudar a la inclusión real. •





Descubre todo lo relacionado con la  
responsabilidad social en Galicia  
en [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es)



## Nuevos objetivos para la sostenibilidad

FIXA\_RSE estrena esta nueva sección en la que se analizan los OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE marcados por la ONU. Se trata de un conjunto de 17 metas para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

En cada número se analizará uno de los objetivos; comenzando por aquellos que inciden en el crecimiento, la generación de empleo y el desarrollo profesional. En esta primera ocasión, se analiza el objetivo nº 8.

### OBJETIVO 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.



*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.*

La realidad mundial hace que, todavía hoy, casi la mitad de la población mundial viva con el equivalente a unos 2\$ norteamericanos al día. De hecho, en ocasiones el hecho de tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Si bien se trata de un progreso lento y desigual, no deja de ser una realidad que el contexto económico de crisis está haciendo más patente. Es por ello necesario revisar las políticas económicas y sociales destinadas a erradicar la pobreza.

Este octavo objetivo también trata de visibilizar otro problema asociado al trabajo considerado digno. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico que subyace en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso. La creación de empleos de calidad seguirá constituyendo un gran desafío para casi todas las economías en los próximos años.

Para conseguir el desarrollo económico sostenible, la ONU recomienda crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes.

*¿Qué metas plantea el Objetivo 8?* Entre otras, se reconoce la necesidad de incrementar la productividad económica a través de la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación. También se hace mención a la promoción de políticas que permitan el desarrollo de nuevas actividades productivas; alentando alentar el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros.

*“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*

Entre estas metas, un aspecto destacado es la necesidad de desvincular el crecimiento económico y la degradación del medio ambiente. Conseguir aunar mayor desarrollo con menor necesidad de consumo de recursos. Así lo establecen los programas sobre modos sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados. La economía circular tiene por ello un papel protagonista, ya que todavía queda mucho por hacer para poder incrementar el porcentaje de recursos que se aprovechan al final de su vida útil.

Enlaces de interés para la consulta:

*Axencia Galega de Innovación (GAIN) - [gain.xunta.es](http://gain.xunta.es)*

*Web de RSE de la Xunta de Galicia - [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es)*

*Consellería de Economía, Emprego e Industria - [xunta.gal/ceei](http://xunta.gal/ceei)*

*Consellería de Medio ambiente, Territorio e Infraestructuras - [cmati.xunta.es](http://cmati.xunta.es)*



## Plan de empleo juvenil de la Xunta de Galicia

La Xunta de Galicia, a través de la Consellería de Economía, Empleo e Industria, ha lanzado el Plan de Empleo Juvenil. Se trata de una iniciativa que recoge 16 acciones para mejorar la formación y la empleabilidad, facilitar la inserción en el ámbito laboral, promover el emprendimiento y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo.

Estructurado en cuatro grandes ejes, el Plan sirve como hoja de ruta para poder identificar áreas a través de las cuales mejorar las capacidades y cualidades para la obtención de empleo.

**PARA LA FORMACIÓN.** En este eje se incluyen:

- *Formación para jóvenes sin cualificación:* la impartición de formación profesional teórico/práctica a través de entidades que la promuevan, de cara a mejorar las capacidades de inserción laboral de jóvenes con baja cualificación profesional.
- *Formación profesional dual:* subvenciones a empresas para el fomento de la formación asociada a los contratos de formación y aprendizaje, establecidas en las bases de la formación profesional dual definida como aquella que permite formarse dentro de la empresa.
- *Ayudas para la creación de pymes o realización de inversiones promovidas por nuevos emprendedores:* se promueven ayudas, en colaboración con el Igape (Instituto Gallego de Promoción Económica), a los emprendedores que se constituyen en empresas de nueva o reciente creación.

Estas ayudas, dependiendo de determinadas circunstancias, abarcan desde el 30% hasta el 50% del coste subvencionable.

- *Emprendex:* formación específica para la internacionalización en un curso específico de 186 horas gratuito en el que colabora el Igape y la Fundación Escuela de Organización Industrial.

### PARA LA EMPLEABILIDAD

- *Programa de atención preferente a jóvenes menores de 25 años por el SPEG:* Un programa por lo que los técnicos de las oficinas de empleo atenderán y tutorizarán a los chicas y chicos que acuden al Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG).
- *Formación profesional modular:* se establece una oferta formativa en primero y segundo curso en los centros públicos de Galicia de Formación Profesional al mismo tiempo que se desarrolla el curso escolar.
- *Becas formativas para proyectos de mejora de pymes:* oferta formativa en 1º y 2º curso en los centros públicos de Galicia, que se desarrolla en el curso escolar en el ámbito de la formación profesional.
- *Promoción exterior:* ayudas para las empresas que quieran contratar gestores Igapex de internacionalización, que pone a disposición el Igape para el crecimiento en mercados exteriores para las empresas gallegas.

- *Bolsas de trabajo gestores Igapex de internacionalización*: subvenciones para la contratación de especialistas en internacionalización en el sistema productivo gallego en colaboración con el Fondo Social Europeo. El importe subvencionable es del 75% del salario bruto anual. Estos profesionales contratados serán los integrados en la bolsa de gestores de internacionalización publicada en la web del Igape.

#### PARA LA EMPRESA

- *Contratos para la formación y el aprendizaje*: subvenciones a las empresas para la formalización de contratos para la formación y aprendizaje, como complemento a la ayuda para la actividad formativa de la formación profesional dual.

- *Programas de incentivos a la contratación*: ayudas para incentivar la contratación, tanto temporal cómo indefinida, de los jóvenes menores de 30 años, de manera que adquieran la necesaria experiencia laboral para la mejora de su empleabilidad.

- *Contratos gestores Igapex de internacionalización*: ayudas para la contratación de gestores Igapex de internacionalización y su incorporación a equipos para proyectar la empresa cara mercados exteriores.

#### PARA EL EMPRENDIMIENTO

- *Programa de promoción de empleo autónomo de jóvenes*: subvenciones a fondo perdido o bien subvenciones financieras para apoyar a los jóvenes que decidan constituirse como trabajadores autónomos.



- *Programas Xuventude.coop*: programa de ayudas económicas para impulsar el autoempleo colectivo y la creación de empresas de economía social. Entre las ayudas destacan la financiación de la incorporación de jóvenes como personas socias de cooperativas y sociedades laborales, el acompañamiento de los proyectos y el lanzamiento inicial de actividades.

- *Red gallega de viveros de empresa en centros educativos "Emprende"*: programa de apoyo al desarrollo de proyectos empresariales y constitución de empresas en las instalaciones de la Red gallega de viveros de empresas en centros educativos.

- *Acciones formativas y tutela para emprendedores*: programa que combina acciones formativas y tutela directa de los proyectos empresariales.

*Todo el detalle de estos diferentes programas y acciones que componen el Plan de Empleo Juvenil de la Xunta de Galicia pueden consultarse a través de la web específica [planempleoxuvenil.xunta.es](http://planempleoxuvenil.xunta.es).*

## ¿Cómo serán los informes de sostenibilidad en 2025?

---

Tras varios años de recopilación y publicación de datos, ha llegado el momento de poner toda esa información en valor. Global Reporting Initiative ha publicado un informe en el que traza las líneas sobre las que se orientarán los nuevos informes de sostenibilidad de las organizaciones.

Como señala Michael Meehan, Director ejecutivo de GRI, se ha pasado de una época en que las empresas consultaban a sus Grupos de Interés a otra en que éstos se integran en la compañía, como un elemento de valor más. Una época en que las organizaciones pueden utilizar mejor estos datos para aprender sobre sus riesgos y oportunidades.

Este informe recoge algunas conclusiones del proyecto “sostenibilidad y Reporting 2025”. Un proyecto impulsado por GRI en el que expertos empresariales y otros de diversas disciplinas discuten en torno a algunas cuestiones relacionadas. *¿Qué tipo de información se necesitará para abordar los retos más críticos en los próximos 10 años? ¿Cómo podrá la tecnología de gestión de datos ayudar a ésta tarea?*

La disponibilidad de información por parte de los grupos de interés conforma la base de este análisis, ya que ha de ser tenido en cuenta por parte de las empresas para dar respuesta a los desafíos ambientales y sociales. Por ello, el conocimiento por parte de la empresa de sus temas críticos y la responsabilidad compartida con la cadena de valor serán puestos de relieve con mecanismos para generar valor en relación a la actividad empresarial.

A las preguntas anteriores, los expertos propusieron cinco grandes categorías sobre los principales retos de futuro:

Temas globales como el incremento de la población mundial, el cambio climático o el desarrollo de la tecnología de datos.

Sociedades en desarrollo: acceso a alimento y agua, reparto desigual de la riqueza, protección de los derechos humanos, impulso a la paz o la gestión de conflictos.

Medio ambiente: gestión global y regional de recursos naturales, protección de los ecosistemas, gestión del agua y de la contaminación.

*¿Qué tipo de información se necesitará para abordar los retos más críticos en los próximos 10 años?  
¿Cómo podrá la tecnología de gestión de datos ayudar a ésta tarea?*

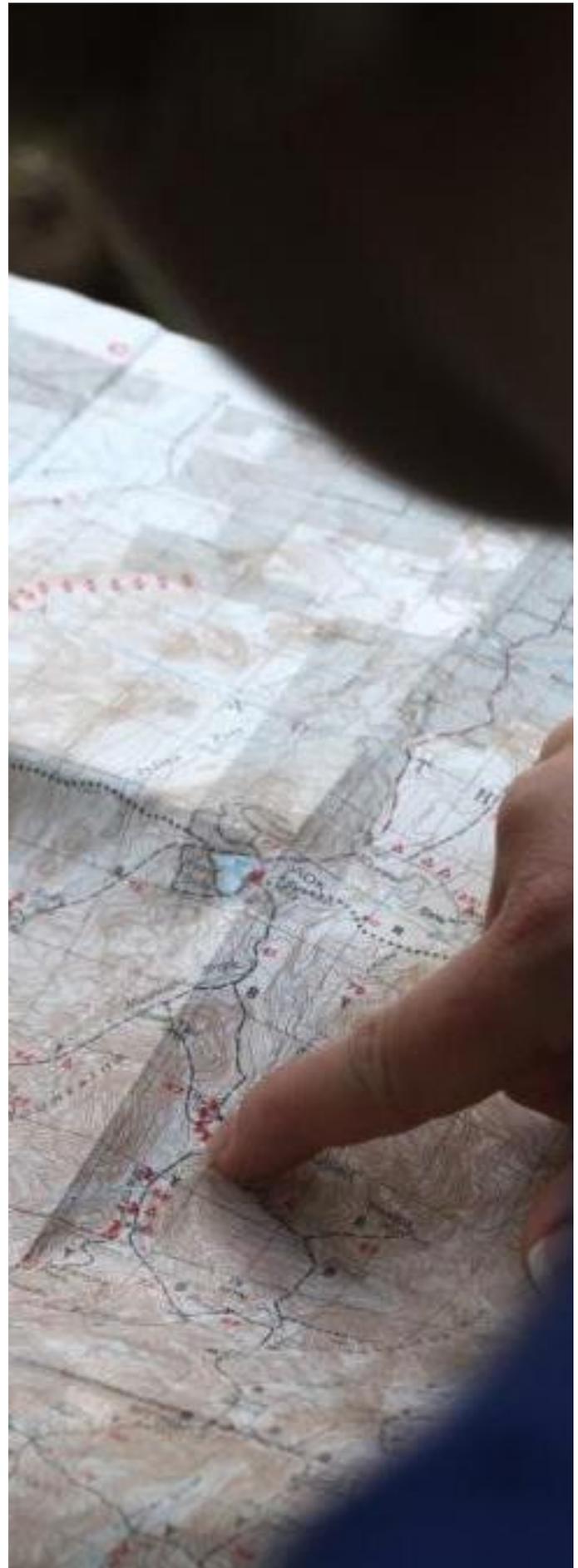
Eficiencia: tanto en la producción y distribución de bienes y servicios como en los nuevos modelos y nuevas tecnologías de producción y distribución de la energía.

Gobernanza y modelos económicos: pérdida de confianza y legitimidad en las instituciones, falta de creatividad en los líderes políticos, necesidad de nuevas estructuras de gobernanza, nuevos modelos de desarrollo.

En conclusión, la nueva forma de reportar el desempeño de las empresas tenderá a:

1. **Nuevos formatos y multitud de fuentes de información**: de los reportes anuales al intercambio de información en sostenibilidad.
2. **Nuevo contenido, nuevos focos de interés**: aparición de retos, desafíos en la cadena de valor.
3. **Nuevo papel para los grupos de interés, empoderamiento a través de la información**: interacciones en tiempo real a través de múltiples canales de información.

El informe completo puede descargarse en la [web de GRI](#).





Xunta  
**PRO RSE**

LA HERRAMIENTA PARA FACILITAR LA  
GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL A LAS EMPRESAS GALLEGAS

*Descárgala gratuitamente en [rse.xunta.es](http://rse.xunta.es)*