

FIXA_RSE

O BOLETÍN DO OBSERVATORIO GALEGO DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL



Consellería de Economía, Emprego e Industria - maio 2016 – Nº 7

Contido:

EDITORIAL

Transparencia e grandes empresas	4
Pemes responsables: Dixardín	8
Plan de emprego xuvenil	14



TWEETS
DESTACADOS

Coñecemento da [#RSE](#) entre as empresas galegas. A media total sitúase nun 3'23 [#RSEGalicia](#)

[@RSExuntagalicia](#) colabora co terceiro [@RSEncuentro](#) que se celebra en Santiago no mes de xuño
<http://ow.ly/4n62vN>
[#RSE](#) [#RSEGalicia](#)

'Guía práctica de aforro de enerxía con consellos para o [#aforro](#) e a [#eficiencia](#) enerxética [@inega_es](#)
<http://ow.ly/4mUdqA>

Fagamos medrar a RSE

Desde que se instalou a convicción nas empresas da necesidade de situar á RSE nunha posición central na xestión diaria, cada vez son máis as que perciben beneficios no seu modelo empresarial. Conforme pasa o tempo, son máis os exemplos de empresas cuxa reputación se incrementa de forma sólida e honesta grazas a facer da RSE unha panca para o cambio. Neste sentido, en Galicia, podemos estar orgullosos de ter un abano de empresas responsables que son un exemplo.

Desde o coidado ambiental á integración de criterios sociais, pasando pola incorporación de colectivos desfavorecidos ou a conciliación da vida laboral e persoal. Son só algúns dos exemplos de como mellorar a relación das empresas coas persoas. E é que, en definitiva, a RSE está feita por persoas para as persoas. As empresas que o entenderon así están máis capacitadas para xerar valor para a empresa, pero tamén para o conxunto da sociedade. Desta forma

pódese avanzar cara a modelos empresariais sustentables, perdurables no tempo.

[Aproveitemos o coñecemento adquirido, as experiencias de todos, para facer medrar a RSE en Galicia. O beneficio común e o futuro sustentable mereceno.](#)

Un saúdo,
Covadonga Toca Carús
Secretaría xeral de Emprego,
Consellería de Economía,
Emprego e Industria
Xunta de Galicia

CRÉDITOS | Edita: Secretaría Xeral de Emprego — Consellería de Economía, Emprego e Industria

Elaboración e maquetación: CIMAS | ISSN:2386-3951

Esta obra distribúese cunha licenza CC-Atribución — Compartir Igual 3.0 España de Creative Commons

Para ver unha copia da licenza, visite: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/deed.es>



XUNTA DE GALICIA

A diversidade de xénero enriquece a túa compañía

Un estudo recente afirma que as empresas con maior equilibrio entre home e mulleres nos consellos de administración incrementan as súas medidas de RSE. Isto, no medio e longo prazo, convérteas en organizacións máis rendibles, tamén en termos económicos.

Dolors Setó, investigadora do Departamento de Xestión de Empresas da Universitat Rovira i Virgili, desenvolveu unha investigación centrada en analizar a diversidade de xénero nos consellos de administración das empresas. A conclusión é clara: existe unha relación positiva e significativa entre a presenza de mulleres nestes órganos directivos e a RSE. Nesta ocasión analizáronse datos do ranking global 100 das empresas máis sustentables, que inclúe 100 empresas de 22 países de todos os sectores. Ademais, este estudo incorporou unha visión global do tema, xa que, ata o momento, a diversidade de xénero e a RSE se estudaron desde unha perspectiva de país ou de sector concreto.

Esta investigación determina que tan só o 7% dos postos en consellos de administración son ocupados por mulleres, a pesar de que cada vez hai máis mulleres con títulos de grao e de posgrao no mercado laboral.

En palabras de Dolors Setó, "se unha empresa discrimina intencionadamente unha muller no proceso de selección, está a cometer un importante erro estratéxico". Isto é así "porque poida que haxa mulleres máis preparadas ca os homes nalgúns aspectos e porque a diversidade de xénero permite que as empresas logren mellores resultados económicos, sociais e ambientais".

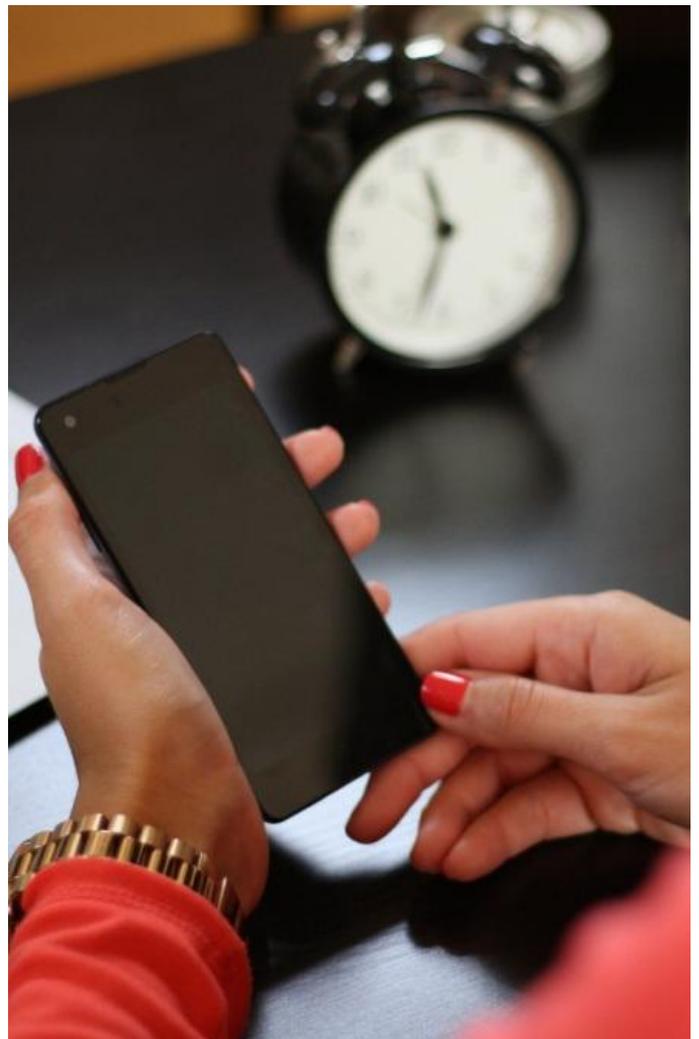
Ademais, este estudo fai mención explícita a como as organizacións que máis investiron en RSE son as que mellores resultados económicos reflicten. Estas conclusións súmanse aos estudos xa existentes, segundo os cales as mulleres teñen un estilo de liderado diferente. Maior tendencia ao diálogo, a participación e a empatía son as claves.

“Todo isto é unha vantaxe para abordar a RSE, porque quererá dicir que son máis capaces de escoitar mellor as voces dos diferentes grupos de interese e así se entenderán mellor as necesidades do consumidor”

"Todo isto é unha vantaxe para abordar a RSE, porque quererá dicir que son máis capaces de escoitar mellor as voces dos diferentes grupos de interese e así se entenderán mellor as necesidades do consumidor", subliña Setó.

Por todo iso, as empresas con capacidade para incrementar a diversidade nas súas organizacións serán capaces de liderar o cambio, de ser máis sustentables e poder incorporar máis elementos para xerar riqueza e valor engadido.

** Para máis información, pódese 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 e grandes empresas

A Fundación Compromiso e Transparencia acaba de publicar a segunda edición do seu informe *Contribución e transparencia 2015. Informe de transparencia da responsabilidade fiscal das empresas do Ibex 35*. Segundo a Fundación, tan só catro empresas, das 35 que integran o IBEX, son catalogadas como transparentes. (Iberdrola, BBVA, Endesa e Telefónica). Este informe sinala que as áreas onde se produce un maior progreso son na desagregación dos impostos pagados por países, as políticas sobre branqueo de capitais e a adhesión ao código de boas prácticas da Axencia Tributaria. En xeral, segundo o propio documento, "calou a idea de presentar a información sobre estas cuestións de maneira máis ordenada, clara e sistemática".

Para analizar a situación das empresas tivéronse en conta 12 indicadores, divididos en cinco grandes áreas.

1. Códigos e políticas. Son catorce as empresas que aprobaron ou fixeron públicas as súas políticas e estratexias fiscais, indicador que só cumprían dous no pasado informe. Con todo, un 40% das empresas non ratificou o código de boas prácticas tributarias ou, a pesar de facelo, non informan



correctamente desta cuestión. O nivel de cumprimento deste indicador mostra aínda unha porcentaxe baixa: un 34%. Na mesma liña, só un 26% informa do compromiso de cumprir co establecido no documento da OCDE: Liñas directrices da OCDE para empresas multinacionais. Un dato positivo: multiplicáronse por dous as empresas que facilitan esta información a través da web, alcanzando o 43% de cumprimento.

Segundo a Fundación Compromiso e Transparencia, tan só catro empresas das 35 que integran o IBEX son catalogadas como transparentes



2. Información fiscal. As 35 empresas facilitan información económica e financeira, pero son menos as que dedican un capítulo específico a informar sobre a fiscalidade da súa compañía. Na segunda edición, o 31% das empresas informan sobre os impostos pagados con detalle país por país.

3. Paraísos fiscais. O informe tamén analiza un tema clave na xestión das compañías, os paraísos fiscais. En relación coa presenza en centros financeiros *offshore*, as empresas adoitan

informar de maneira nesgada ou indirecta e, en xeral, é necesario analizar en detalle os informes anuais ou as contas auditadas para detectar a presenza de filiais neses territorios. En relación a este espiñento asunto, aínda 26 empresas das 35 non facilitan ningunha información detallada nin posicionamento respecto diso.

4. Control interno. O informe destaca a importancia que terá no futuro contar con plans de cumprimento normativo (compliance) e, por este motivo, incluíu esta nova área denominada control interno. En relación á existencia dunha canle de denuncias sobre comportamentos financeiros irregulares e pouco éticos, catorce empresas (40%) non contan coas devanditas canles abertas a todas as partes interesadas.

5. Auditoría. Fai referencia á información que publican as empresas do Ibex 35 sobre a actividade de auditoría. Aínda que houbo unha sensible melloría na información que proporcionan as empresas sobre a independencia do auditor externo, seguen sendo maioría (un 66%) as que non dan ningunha información ou se atopa pouco visible. •

Banco de ideas responsables

O Banco de ideas é a canle para que as empresas, entidades e organizacións galegas poidan dar a coñecer as accións que levan a cabo en materia de responsabilidade social.; servindo de exemplo para os demais.

Tamén informa á sociedade das accións que levan a cabo no tecido empresarial e social de Galicia.

Desde RSE Xunta de Galicia animamos ás empresas para compartir a súa idea.

Cada nova iniciativa pasará a formar parte da base de datos do noso banco.

Entre todos, facemos crecer a RSE en Galicia.

*Entra en rse.xunta.es
e comparte a túa idea*

Responsabilidade social, de ADN a cultura

O ADN da empresa, a razón de ser, a mellor ferramenta para dialogar cos grupos de interese; todas son afirmacións tan certas como repetidas. A RSE como tal é unha forma de entender a xestión da empresa, unha maneira de xerar negocios sustentables desde o punto de vista económico, ambiental e social.

Nos últimos anos, unha vez asimilado que a RSE debe xerarse na propia organización, está a adquirir entidade a idea de defender a RSE como vía para cultivar unha cultura de empresa nova, diferente, máis atractiva aos grupos de interese.

As organizacións (sexan empresas privadas, administración pública ou de calquera tipo ou dimensión) están integradas na comunidade, forman parte da sociedade. Se calquera persoa intenta actuar dunha forma positiva para o seu desenvolvemento, á vez que para o desenvolvemento das persoas coas que convive; por que non van facer as empresas o mesmo?

De aí o concepto de nova cultura empresarial. As empresas danse conta de que os consumidores modifican a súa forma de acceder ao produto ou servizo e que cada vez teñen máis información sobre que queren e en que condicións se fabricou.

As persoas non só van demandar un produto sustentable, darán prioridade á cadea de valor sustentable. As empresas teñen que demostrar que a súa forma de facer é diferente ao resto, máis responsable.

Esta nova maneira de crear valor é a forma de facer ver que están comprometidas coa contorna, que a empresa é capaz de contribuír a unha sociedade mellor. Neste sentido, a comunicación dos aspectos relacionados coa RSE ten que tender a ser máis próxima e máis transparente. As organizacións deben perder o medo a explicar quen son, que persoas as integran. Aquelas empresas que sexan capaces de romper coas formas habituais e explorar novas maneiras de comunicar serán máis atractivas ás novas xeracións de consumidores. Integrar redes sociais, vídeos, contidos multiplataforma ou contar con prescritores nalgunhas materias poden situar a empresa ou a marca. Os temas ou aspectos sobre os que se comunique tamén son susceptibles de ser máis abertos, mesmo contar coa interacción da clientela e consumidores para xeralos. Todo iso co obxectivo de construír unha nova cultura empresarial que acompañe e permita captar clientes, logrando no medio e longo prazo a sustentabilidade da empresa. •

Pemes responsables: Dixardín

Carlos Iglesias, xerente

Quen sodes e que vos fai diferentes?

DIXARDÍN forma parte do grupo GES (Galega de Economía Social), que á súa vez é o grupo empresarial de COGAMI, (Confederación Galega de Persoas con Discapacidade). Está considerada centro especial de emprego (en diante CEE) desde o seu ano de constitución, 2000.

DIXARDÍN ten por obxecto a integración de persoas con discapacidade, así como actividades de axuste de persoal a través de tres liñas principais de servizos: deseño, construción e conservación de zonas verdes, garantindo a protección do ambiente. Nos últimos tempos apostamos pola introdución de liñas innovadoras, como a xardinería vertical ou os estanques e piscinas naturalizadas.

O que nos fai diferentes é precisamente a consideración como CEE, que garante que, cando menos, un 70% dos seus empregados e empregadas está en posesión do certificado de discapacidade (actualmente, a porcentaxe de persoal con discapacidade dentro do persoal de DIXARDÍN está ao redor do 85%). A isto unimos que somos un CEE sen ánimo de lucro, o que significa que todo o beneficio da nosa actividade reinvéstese na propia empresa para incrementar as posibilidades de crecemento e creación de emprego.



Cal é a estratexia da vosa organización?

DIXARDÍN ten dous obxectivos claros. Por unha banda, crear postos de traballo sustentables para as persoas con discapacidade, coa finalidade de que obteñan unha experiencia que os capacite para poder optar a un posto de traballo na empresa ordinaria, é a razón de ser da entidade, así como, xerar recursos, unha vez cubertas as necesidades das persoas traballadoras, para a súa aplicación a outras iniciativas de carácter social, dirixidas a persoas con discapacidade que ven dificultada a súa integración no mercado laboral.

Con todo, esta tarefa ten que ir acorde con ter unha organización sustentable e economicamente eficiente, polo que intentamos actuar dunha maneira proactiva ante as demandas dos nosos clientes, estando ao corrente das novas tendencias do sector, técnicas e maquinaria.

En conclusión, ofrecemos servizos de calidade, realizados por profesionais e a prezos de mercado e por iso temos unha ampla e diversa carteira de

“A mellor maneira de sensibilizar é que as empresas como Dixardín demostren a calidade e profesionalidade dos seus traballos”

clientes. No que se refire aos públicos contamos con: Concello de Santiago, Ames, Arzúa, Boimorto, O Pino e Laxe que apostaron vehementemente pola nosa maneira de proceder, licitando concursos reservados para centros especiais de emprego e outorgándonos carga de traballo. Entre os nosos clientes privados temos a grandes construtoras, como Acciona, para quen executamos a construción das zonas verdes do novo Hospital de Vigo; Grupo San José, Francisco Gómez, cadeas hostaleiras ou xestoras de servizos.

Como resumo da nosa actividade comentar que, no 2015, rexeneramos máis de 60.000 m² de espazos verdes e conservado máis de 500.000, así como prantado máis de 35.000 especies vexetais. E no presente exercicio confiamos en seguir incrementando a nosa actividade.

Como entrastes a formar parte do programa Galicia RSE Peme?

A través de GES, a matriz do grupo de empresas de COGAMI que nos informou deste programa, manifestamos o noso interese en participar, ante a posibilidade de ser tutelados por outras organizacións con sistemas implantados de RSE máis maduros.

Era a vosa primeira aproximación a estes temas de RSE?

Non. Pola nosa propia misión e pola actividade á que nos dedicamos, as accións de RSE forman parte do noso día a día, sobre todo no que refire ao grupo social ao que representamos e as accións relacionadas co respecto ao ambiente. Ademais, formamos parte do Pacto Mundial das Nacións Unidas desde o 2011.

Desde o voso punto de vista, que retos vos presenta a RSE?

Moitos. Do mesmo xeito ca outras das empresas pertencentes a Galega de Economía Social, necesitamos ter un modelo real e formal de RSE, implantado en toda a organización, e acorde coa Estratexia Española de RSE, con integración das preocupacións sociais, laborais, ambientais e de respecto aos dereitos humanos que xorden da relación e diálogo transparentes cos nosos grupos de interese, sendo responsables dos impactos que derivan das nosas accións.

Tedes algúns obxectivos neste sentido?

Fundamentalmente tres: elaborar ese modelo de RSE, implantalo, integrando nel as accións que xa executamos de maneira constante, e aprender a medir o retorno para a empresa e para a sociedade da implantación deste tipo de accións. >

Pemes responsables: Dixardín

Como credes que vos pode axudar empezar a integrar a RSE na empresa?

A RSE, dalgunha maneira, xa forma parte do noso ADN, estivo presente sempre, polo que non marcamos un momento concreto no que empezamos a integrala. O que decidimos é empezar a ordenar o que xa facemos e desenvolver aquilo no que non nos fixamos ata o momento.

Primeiro vainos axudar internamente, a ser máis coherentes co que somos e coa economía social que defendemos. De cara ao exterior, axudaranos a ter unha organización máis sustentable, que xere máis confianza nos nosos grupos de interese.

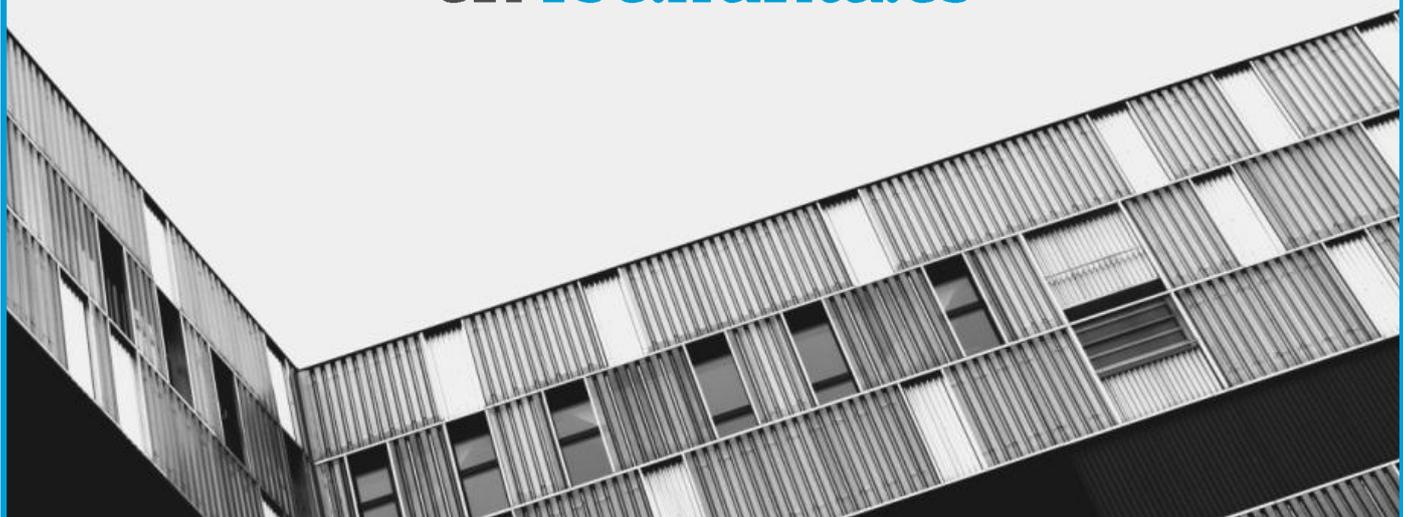
Por último, a modo de reflexión; como vedes o desenvolvemento da RSE en Galicia? Que oportunidades de mellora pode supoñer?

O desenvolvemento da RSE en Galicia é todo un reto. Nos últimos anos producíronse melloras importante pero queda moito por facer. Tanto por parte das organizacións públicas como privadas. Por parte das organizacións públicas é importante que teñan presente as cláusulas sociais nos contratos públicos, que serven para dar unha oportunidade a grupos sociais en risco de exclusión. En canto ás empresas privadas, queda moito traballo de sensibilización por facer e de derrube de estereotipos que aínda están moi ancorados. Pola nosa banda, consideramos que a mellor maneira de sensibilizar é que as empresas como Dixardín demostren a calidade e profesionalidade dos seus traballos, fuxindo de paternalismos e doutras cuestións que están moi lonxe de axudar á inclusión real.●





Descubre todo o relacionado coa
responsabilidade social en Galicia
en rse.xunta.es



Novos obxectivos para a sustentabilidade

FIXA_RSE estrea esta nova sección na que se analizan os OBXECTIVOS DE DESENVOLVEMENTO SUSTENTABLE marcados pola ONU. Trátase dun conxunto de 17 metas para poñer fin á pobreza, loitar contra a desigualdade e a inxustiza e facer fronte ao cambio climático.

En cada número analizarase un dos obxectivos; comezando por aqueles que inciden no crecemento, a xeración de emprego e o desenvolvemento profesional. Nesta primeira ocasión analízase o obxectivo nº 8.



OBXECTIVO 8: TRABALLO DECENTE E CRECIMENTO ECONÓMICO

Promover o crecemento económico sostido, inclusivo e sustentable, o emprego pleno e

produtivo e o traballo decente para todos.

A realidade mundial fai que, aínda hoxe, case a metade da poboación mundial viva co equivalente a uns 2\$ norteamericanos ao día. En ocasións, o feito de ter un emprego non garante a capacidade para escapar da pobreza. Aínda que se trata dun progreso lento e desigual, non deixa de ser unha realidade que o contexto económico de crise está a facer máis patente. É por iso necesario revisar as políticas económicas e sociais destinadas a erradicar a pobreza.

Este oitavo obxectivo tamén trata de facer visible outro problema asociado ao traballo considerado digno. A continua falta de oportunidades de traballo decente, o insuficiente investimento e o baixo consumo producen unha erosión do contrato social básico que subxace nas sociedades democráticas: o dereito de todos a compartir o progreso. A creación de empregos de calidade seguirá constituíndo un gran desafío para case todas as economías nos próximos anos.

Para conseguir o desenvolvemento económico sustentable, a ONU recomenda crear as condicións necesarias para que as persoas accedan a empregos de calidade, estimulando a economía sen danar o ambiente. Tamén terá que haber oportunidades laborais para toda a poboación en idade de traballar, con condicións de traballo decentes.

Que metas propón o Obxectivo 8? Entre outras, recoñécese a necesidade de incrementar a produtividade económica a través da diversificación, a modernización tecnolóxica e a innovación. Tamén se fai mención á promoción de políticas que permitan o desenvolvemento de novas actividades produtivas; alentando o crecemento das microempresas e as pequenas e medianas empresas, entre outras cousas, mediante o acceso a servizos financeiros.

“Promover o crecemento económico sostido, inclusivo e sustentable, o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todos”

Entre estas metas, un aspecto destacado é a necesidade de desvincular o crecemento económico e a degradación do ambiente. Consegui xuntar maior desenvolvemento con menor necesidade de consumo de recursos. Así o establecen os programas sobre modos sustentables de consumo e produción, empezando polos países desenvolvidos. A economía circular ten, por iso, un papel protagonista, xa que aínda queda moito por facer para poder incrementar a porcentaxe de recursos que se aproveitan ao final da súa vida útil.

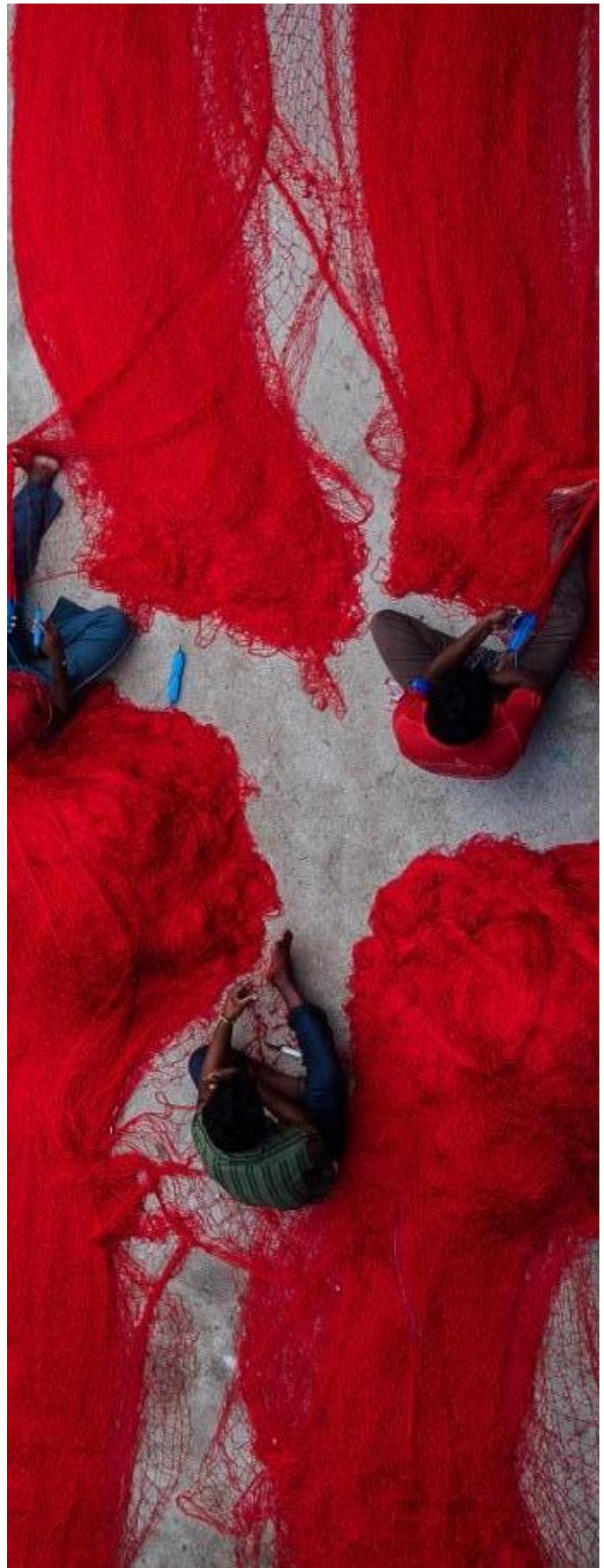
Ligazóns de interese para a consulta:

Axencia Galega de Innovación (GAIN) - gain.xunta.es

Web de RSE de la Xunta de Galicia - rse.xunta.es

Consellería de Economía, Emprego e Industria - xunta.gal/ceei

Consellería de Medio ambiente, Territorio e Infraestruturas - cmati.xunta.es



Plan de emprego xuvenil da Xunta de Galicia

A Xunta de Galicia, a través da Consellería de Economía, Emprego e Industria, lanzou o Plan de emprego xuvenil. Trátase dunha iniciativa que recolle 16 accións para mellorar a formación e a empregabilidade, facilitar a inserción no ámbito laboral, promover o emprendemento e mellorar a súa situación dentro do mercado de traballo.

Estruturado en catro grandes eixos, o plan serve como folla de ruta para poder identificar áreas a través das cales mellorar as capacidades e calidades para a obtención de emprego.

PARA A FORMACIÓN. Neste eixo inclúense:

- Formación para mozos e mozas sen cualificación: a impartición de formación profesional teórico/práctica a través de entidades que a promovan, para mellorar as capacidades de inserción laboral de mozos e mozas con baixa cualificación profesional.
- Formación profesional dual: subvencións a empresas para o fomento da formación asociada aos contratos de formación e aprendizaxe, establecidas nas bases da formación profesional dual definida como aquela que permite formarse dentro da empresa.
- Axudas para a creación de pemes ou realización de investimentos promovidos por novos emprendedores: promóvense axudas, en colaboración co Igape (Instituto Galego de Promoción Económica), aos emprendedores que se constitúen en empresas de nova ou recente creación.

Estas axudas, dependendo de determinadas circunstancias, abranguen desde o 30% ata o 50% do custo subvencionable.

- Emprendex: formación específica para a internacionalización nun curso específico de 186 horas gratuíto, no que colaboran o Igape e a Fundación Escola de Organización Industrial.

PARA A EMPREGABILIDADE

- Programa de atención preferente a mozos e mozas menores de 25 anos polo SPEG: Un programa polo que os técnicos das oficinas de emprego atenderán e tutelarán os mozos e mozas que acudan ao Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG).
- Formación profesional modular: establécese unha oferta formativa en primeiro e segundo curso nos centros públicos de Galicia de formación profesional ao mesmo tempo que se desenvolve o curso escolar.
- Bolsas formativas para proxectos de mellora de pemes: oferta formativa en 1º e 2º curso nos centros públicos de Galicia, que se desenvolve no curso escolar no ámbito da formación profesional.
- Bolsas de promoción exterior: axudas para as empresas que queiran contratar xestores Igapex de internacionalización, que pon á disposición o Igape para o crecemento en mercados exteriores para as empresas galegas.
- Bolsas de traballo xestores Igapex de internacionalización: subvencións para a

contratación de especialistas en internacionalización no sistema produtivo galego en colaboración co Fondo Social Europeo. O importe subvencionable é do 75% do salario bruto anual. Estes profesionais contratados serán os integrados na bolsa de xestores de internacionalización publicada na web do Igape.

PARA A EMPRESA

- Contratos para a formación e a aprendizaxe: subvencións ás empresas para a formalización de contratos para a formación e aprendizaxe, como complemento á axuda para a actividade formativa da formación profesional dual.

- Programas de incentivos á contratación: axudas para incentivar a contratación, tanto temporal como indefinida, dos mozos e mozas menores de 30 anos, de maneira que adquiren a necesaria experiencia laboral para a mellora da súa empregabilidade.

- Contratos xestores Igapex de internacionalización: axudas para a contratación de xestores Igapex de internacionalización e a súa incorporación a equipos para proxectar a empresa cara a mercados exteriores.

PARA O EMPRENDEMENTO

- Programa de promoción de emprego autónomo de mozos e mozas: subvencións a fondo perdido, ou ben subvencións financeiras, para apoiar os mozos e mozas que decidan constituírse como traballadoras e traballadores autónomos.



- Programas Xuventude.coop: programa de axudas económicas para impulsar o autoemprego colectivo e a creación de empresas de economía social. Entre as axudas destacan o financiamento da incorporación de mozas e mozos como persoas socias de cooperativas e sociedades laborais, o acompañamento dos proxectos e o lanzamento inicial de actividades.

- Rede galega de viveiros de empresa en centros educativos Emprende: programa de apoio ao desenvolvemento de proxectos empresariais e constitución de empresas nas instalacións da Rede galega de viveiros de empresas en centros educativos.

Accións formativas e tutela para emprendedores: programa que combina accións formativas e tutela directa dos proxectos empresariais.

Todo o detalle destes diferentes programas e accións que compoñen o Plan de emprego xuvenil da Xunta de Galicia poden consultarse a través da web específica planempregoxuvenil.xunta.es.

Como serán os informes de sustentabilidade en 2025?

Tras varios anos de recompilación e publicación de datos, chegou o momento de poñer toda esa información en valor. Global Reporting Initiative (GRI) publicou un informe no que traza as liñas sobre as que se orientarán os novos informes de sustentabilidade das organizacións.

Como sinala Michael Meehan, director executivo de GRI, pasouse dunha época na que as empresas consultaban os seus grupos de interese a outra na que estes se integran na compañía, como un elemento de valor máis. Unha época na que as organizacións poden utilizar mellor estes datos para aprender sobre os seus riscos e oportunidades.

Este informe recolle algunhas conclusións do proxecto "Sustentabilidade e reporting 2025". Un proxecto impulsado por GRI no que persoas expertas empresariais e outras de diversas disciplinas discuten ao redor dalgunhas cuestións relacionadas. Que tipo de información se necesitará para abordar os retos máis críticos nos próximos 10 anos? Como poderá a tecnoloxía de xestión de datos axudar a esta tarefa?

A dispoñibilidade de información por parte dos grupos de interese conforma a base desta análise, xa que debe ser tido en conta, por parte das empresas, para dar resposta aos desafíos ambientais e sociais. Por iso, o coñecemento por parte da empresa dos seus temas críticos e a responsabilidade compartida coa cadea de valor serán postos de relevo con mecanismos para xerar valor en relación á actividade empresarial.

Ás preguntas anteriores, os expertos propuxeron cinco grandes categorías sobre os principais retos de futuro:

- a. *Temas globais: como o incremento da poboación mundial, o cambio climático ou o desenvolvemento da tecnoloxía de datos.*
- b. *Sociedades en desenvolvemento: acceso a alimento e auga, repartición desigual da riqueza, protección dos dereitos humanos, impulso á paz ou a xestión de conflitos.*
- c. *Ambiente: xestión global e rexional de recursos naturais, protección dos ecosistemas, xestión da auga e da contaminación.*

Que tipo de información se necesitará para abordar os retos máis críticos nos próximos 10 anos?

Como poderá a tecnoloxía de xestión de datos axudar a esta tarefa?

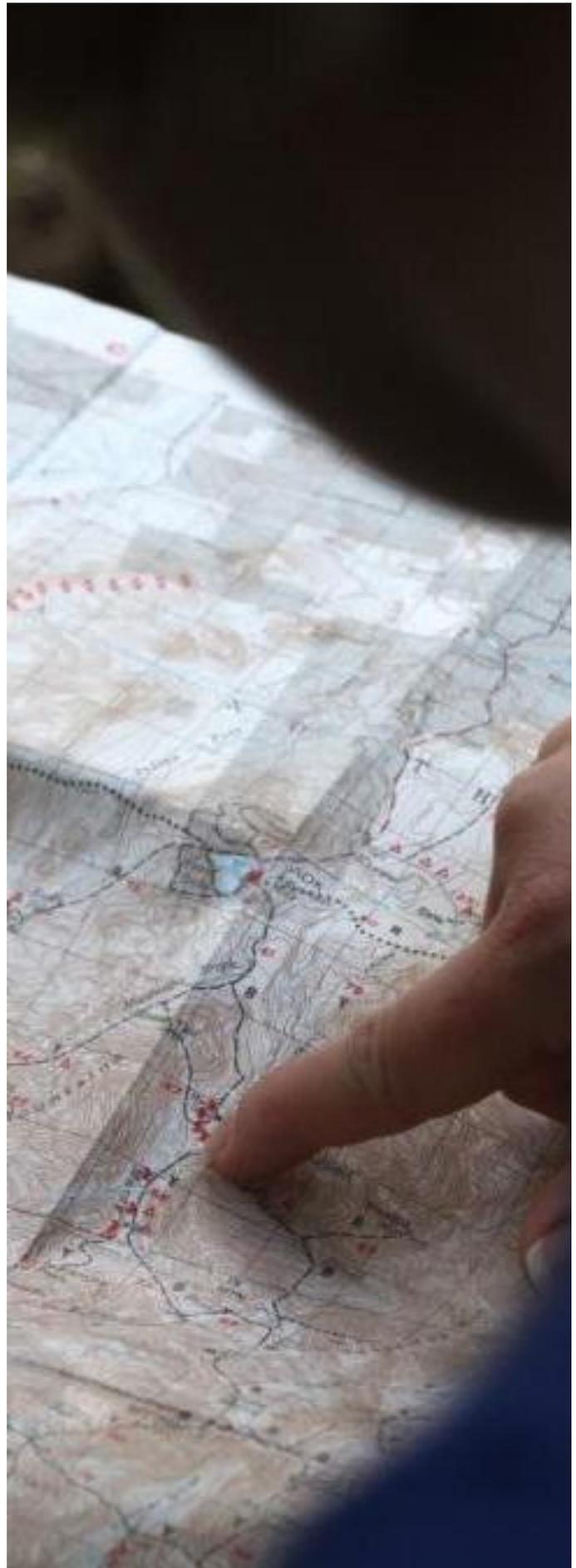
d. Eficiencia: tanto na produción e distribución de bens e servizos como nos novos modelos e novas tecnoloxías de produción e distribución da enerxía.

e. Gobernanza e modelos económicos: perda de confianza e lexitimidade nas institucións, falta de creatividade nos líderes políticos, necesidade de novas estruturas de gobernanza, novos modelos de desenvolvemento.

En conclusión, a nova forma de reportar o desempeño das empresas tenderá a:

1. *Novos formatos e multitude de fontes de información: de informes anuais ao intercambio de información en sustentabilidade.*
2. *Novo contido, novos focos de interese: aparición de retos, desafíos na cadea de valor.*
3. *Novo papel para os grupos de interese, empoderamento a través da información: interaccións en tempo real a través de múltiples canles de información.*

O informe completo pode descargarse na [web de GRI](#).





Xunta
PRO RSE

A FERRAMENTA PARA FACILITAR A XESTIÓN DA
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL
POLAS EMPRESAS GALEGAS

Descárgaa gratuitamente en rse.xunta.es