



**PROPUESTA DE CONTENIDOS DE UN  
BALANCE SOCIAL PARA APLICAR A  
LAS COOPERATIVAS VASCAS**

**Solicitado por el CONSEJO SUPERIOR DE  
COOPERATIVAS DE EUSKADI  
al INSTITUTO DE ESTUDIOS COOPERATIVOS  
de la UNIVERSIDAD DE DEUSTO**

**Realizado por:**

**Dra. Aitziber MUGARRA ELORRIAGA**

**Lic. Elena BLANCO MERUELO**

**Diciembre 2003**

Indice:

<b>1. Introducción:</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Objetivos</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Fuentes primarias</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3. Metodología</b> .....	<b>10</b>
<b>2. Análisis de la información:</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1. Global Compact</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2. Global Reporting Initiative (GRI)</b> .....	<b>13</b>
<b>2.3. European Foundation for Quality Measurement (EFQM)</b> .....	<b>18</b>
<b>2.4. Alianza Cooperativa Internacional-Américas</b> .....	<b>21</b>
<b>3. Propuesta resultante</b> .....	<b>22</b>
<b>Tabla 1.1.: Cuadro comparativo de las referencias de información medioambiental comparadas las cuatro fuentes informativas</b> .....	<b>26</b>
<b>Tabla 1.2.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a prácticas laborales y trabajo decente comparadas las cuatro fuentes informativas</b> .....	<b>29</b>
<b>Tabla 1.3.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a derechos humanos comparadas las cuatro fuentes informativas</b> .....	<b>33</b>
<b>Tabla 1.4.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a sociedad comparadas las cuatro fuentes informativas</b> .....	<b>35</b>
<b>Tabla 1.5.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a responsabilidad del producto comparadas las cuatro fuentes informativas</b> .....	<b>37</b>
<b>Tabla 2.1.: Cuadro comparativo de las referencias de principios cooperativos comparadas con GRI y Global Compact</b> .....	<b>38</b>
<b>Tabla 2.2.: Cuadro adicional de las referencias de información social y medioambiental recogidas por GRI sin conexión aparente con principios cooperativos</b> .....	<b>43</b>

<b>Gráfico 1: Concordancias de dimensiones de desempeño social propuestas por GRI.....</b>	<b>46</b>
<b>Gráfico 2: Concordancias de dimensiones de desempeño ambiental propuestas por GRI.....</b>	<b>47</b>
<b>Gráfico 3: Concordancias de dimensiones propuestas en relación a los principios cooperativos.....</b>	<b>48</b>

#### **4. Anexos:**

- 4.1. ONU: *El Pacto Mundial* (enero 2001, pdf, 6 págs.)
- 4.2. GRI: *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa* (septiembre 2002, pdf, 105 págs.)
- 4.3. EFQM: *Conceptos fundamentales de la excelencia*. (2003, pdf, 11 págs.)
- 4.4. EFQM: *Model Refreshing Project Summary of Changes*. (2003, word, 5 págs.)
- 4.5. EFQM: *Model Refreshing Review*. (2002, power point, 21 págs.)
- 4.6. EUSKALIT: *Calidad y excelencia en el País Vasco*. (2003, 24 págs.)
- 4.7. MUGARRA, A: «Proyecto Balance de Identidad Cooperativa», *Anuario de Estudios Cooperativos*, 1998 (1989, pdf, 88 págs.)

## **1. Introducción:**

### **1.1. Objetivos:**

El Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi se puso en contacto con el Instituto de Estudios Cooperativos para la realización de un informe-propuesta que permitiera diseñar los ejes principales y los primeros pasos en la metodología de aplicación de un balance social para las cooperativas vascas, con independencia de su tamaño y sector.

Se pretende que dicho modelo incorpore aquellos avances ya consensuados por diversas organizaciones que están desarrollando iniciativas de este tipo. Y para ello habrá que tener en consideración aquellas iniciativas desarrolladas en general para el mundo empresarial, pero también aquellas otras que analizan la especificidad cooperativa. Con ello, descubrimos dos grandes ejes de influencia en la propuesta buscada, que habrán de estar representados en las fuentes primarias a utilizar.

Buscaremos el conjunto de dimensiones e indicadores sobre los que parece haber confluencia de opiniones en las diversas fuentes consultadas, de tal forma que constituyan el núcleo central del modelo buscado, núcleo sobre el que ya se ha desarrollado un consenso en las diversas propuestas realizadas hasta ahora.

Estas propuestas no están definitivamente cerradas, sino que las diferentes instituciones que las apoyan van presentando periódicamente nuevas versiones mejoradas y completadas. Hemos tomado como base las últimas versiones disponibles en el año 2003.

## 1.2. Fuentes primarias:

Como buscamos los referentes de mayor influencia en las cooperativas vascas, hemos detectado cuatro grandes líneas referenciales.

Por un lado, deberemos tener en consideración la iniciativa de la Organización de Naciones Unidas conocida como **Global Compact**. Dicho pacto mundial fue anunciado por su Secretario General Kofi Annan en el Foro Económico Mundial celebrado en Davos en enero de 1999 y puesto en marcha oficialmente en julio de 2000.

Hace un llamamiento a todas las empresas para que incorporen a su práctica empresarial nueve principios universales extraídos de los ámbitos de derechos humanos, normas laborales y defensa del medio ambiente.

El pacto no solo agrupa a empresas, sino también a asociaciones internacionales de trabajadores, organizaciones no gubernamentales y otras instancias para “fomentar la colaboración y crear un mercado mundial más equitativo con cabida para todos”. Según Kofi Annan, su objetivo es que “la adopción de valores y principios compartidos den un rostro humano al mercado mundial”. Por lo tanto, dicho Pacto Mundial es un referente para todas las empresas, independientemente de su forma jurídica y su ubicación geográfica. Así pues, las cooperativas deben considerarlo a la hora de definir su modelo de gestión de la responsabilidad social.

Este pacto mundial se ha creado para ayudar a todas estas organizaciones a “definir sus estrategias y modalidades de acción de forma que todas las personas, y no sólo unos pocos afortunados, puedan beneficiarse de las ventajas de la globalización”. Ahora bien, no debe ser considerado ni un instrumento de regulación, ni un código de conducta con fuerza jurídica obligatoria ni un foro

para la formulación de normas y prácticas de gestión. Tampoco debe tomarse como un refugio que permita a las empresas suscribirlo sin demostrar mayor interés ni unos avances reales.

Se trata, por tanto, de una “iniciativa de carácter voluntario destinada a servir de marco general para fomentar la responsabilidad cívica mediante el liderazgo empresarial comprometido y creativo”.

Si bien en principio, esta iniciativa se dirigió a las grandes empresas multinacionales, ya está extendida a todas las formas empresariales. Es curioso que a fecha de 2003 el país que más empresas han suscrito dicho pacto sea precisamente España. Lamentablemente, no contamos con datos de cuántas cooperativas han suscrito a fecha de hoy dicho pacto.

Si bien el Global Compact es una referencia imprescindible, lo es más aún para las empresas europeas el **Global Reporting Initiative (GRI)**, debido al manifiesto apoyo por parte de las instituciones europeas, mostrado en el *Libro Verde de la Responsabilidad Social de las Empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible*, presentado en julio de 2002 por la Comisión de las Comunidades Europeas. Metodológicamente, las recomendaciones de dicho Libro Verde se remiten a las propuestas realizadas por el GRI.

Global Reporting Initiative (GRI) fue constituida en 1997 como iniciativa conjunta de la ONG estadounidense Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) ([www.ceres.org](http://www.ceres.org)) y el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente y colabora con el Programa Global Compact.

Si bien su origen estaba muy condicionado a la cuestión medioambiental, actualmente concede igual importancia a las cuestiones sociales y económicas dentro de sus propuestas de Memorias de Sostenibilidad, con el objeto de

fomentar los enfoques integrados que aglutinen y mezclen las múltiples dimensiones económicas, ambientales y sociales en un modelo de memoria.

Allen L. White, secretario interino del GRI, señala que “la misión general del GRI es promover un proceso para que las empresas preparen y publiquen memorias sobre su actuación económica, social y ambiental, según una norma que sea generalmente aceptada de forma global”. («Las empresas avanzan en la publicación de memorias de sostenibilidad: La memoria de sostenibilidad está adquiriendo auge para dar a conocer el comportamiento ambiental, social y económico de una compañía». *Expansión.-Directo*, 5/XII/2002)

Su objetivo es conseguir el grado de comparabilidad que tienen las memorias financieras para aportar seguridad a los mercados de capitales y fiabilidad a las decisiones de los inversores. Para ello elabora y difunde la *Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad* (véase Anexos) de uso voluntario para aquellas organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.

Con ello pretende apoyar a las organizaciones y a sus partícipes sociales (‘partes interesadas’ según la denominación escogida por el GRI) “en la articulación y comprensión, de las contribuciones de las organizaciones que realizan informes de este tipo, al desarrollo sostenible”.

Además de estas referencias mundiales en el ámbito de la responsabilidad social, existe otra referencia, proveniente en este caso del campo de la calidad, de gran implantación en las empresas europeas y en la que la responsabilidad social va adquiriendo mayor importancia. Se trata de la **European Foundation for the Quality Management (EFQM)** y su modelo de excelencia ([www.efqm.org](http://www.efqm.org)).

La Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM) es una organización sin ánimo de lucro formada por organizaciones y empresas miembros, creada en 1988 por catorce importantes empresas europeas.

En enero de 2003, el número de miembros de la EFQM asciende ya a aproximadamente 800, pertenecientes a la mayor parte de los países europeos y a la mayoría de los sectores de actividad. En nuestro ámbito cercano es la Fundación Vasca para la Calidad EUSKALIT ([www.euskalit.net](http://www.euskalit.net)), creada en 1992, la encargada de promover estas cuestiones en las empresas vascas. Y para ello concede un Diploma de Compromiso de avanzar hacia la calidad total / excelencia, como modo de reconocer a las empresas vascas que utilizan el modelo EFQM como marco de referencia para la mejora de su gestión y se comprometen a avanzar en esta línea. Para 2003 ya se han concedido 135 diplomas de compromiso.

El Gobierno Vasco promueve desde 1997 los Premios Vascos a la Calidad en la Gestión en el País Vasco en doble modalidad: Q de Oro, para aquellas organizaciones que superen los 500 puntos en evaluación externa, y Q de Plata, para aquellas que sobrepasen los 400 puntos. Hasta ahora han sido concedidas 11 Q de Oro, de las que 4 corresponden a cooperativas<sup>1</sup>, y 43 Q de Plata, de las que 13 son cooperativas<sup>2</sup>, lo que señala una participación de aproximadamente el 30%.

---

<sup>1</sup> Irizar (1999), Copreci (2000), Fagor Electrodomésticos Cocción (2001), Caja Laboral (2001).

<sup>2</sup> Irizar (1998), Fagor Electrónica (1998), Copreci (1999), Fagor Electrodomésticos Cocción (2000), Caja Laboral (2000), Orkli (2001), Lauro Ikastola (2002), Ulma Packaging (2002), Fagor Electrodomésticos Minidomésticos (2002), Eroski PMG (2002), Soraluece (2003), Seguros Lagun Aro (2003), Politeknika Ikastegia Txorierrri (2003).



A nivel europeo, EFQM promueve ya desde 1991 el Premio Europeo de Calidad (European Quality Award). Y desde 1997 además el Premio para la categoría de pequeñas y medianas empresas (con menos de 250 trabajadores).

Toma como Misión ser la fuerza que impulsa en Europa la excelencia sostenida, y como Visión un mundo en el que las organizaciones europeas sobresalgan precisamente por su excelencia. La premisa en la que se basa es: *“La Satisfacción de Clientes y Empleados, y el Impacto en la Sociedad se consiguen mediante un Liderazgo que impulse la Política y Estrategia, las personas de la organización, las Alianzas y Recursos y los Procesos hacia la consecución de la Excelencia en los Resultados de la organización”*.

Ya en el modelo de 2000 la responsabilidad social era uno de los ocho conceptos fundamentales, pero en la última versión disponible, correspondiente a 2003, se ha convertido además en uno de sus tres ejes transversales, entendidos como “temas que atraviesan y subyacen en todo el Modelo de Excelencia estableciendo una estrecha vinculación entre todos los Criterios”.

En consecuencia, el modelo EFQM propone indicadores de responsabilidad social que rápidamente se extenderán en la práctica de las empresas vascas, también las cooperativas, y ello exigirá desarrollos de los sistemas de información en dichas empresas. Se prevé la necesidad en un futuro cercano de unificar los sistemas de recogida de información que se proponen tanto desde el GRI como desde los modelos de calidad, para evitar duplicidades y pérdida de energías con sistemas paralelos.

Junto con estos tres referentes anteriores, aplicables a todas las empresas europeas, contamos con una cuarta propuesta que se adentra en la responsabilidad social pero pensada específicamente para las cooperativas. Se trata del Proyecto de Balance de Identidad Cooperativa, propuesto en 1998 por

la **Alianza Cooperativa Internacional-Américas**. Este proyecto pivota sobre los siete principios cooperativos, que pueden ser releídos en términos de responsabilidad social interna y externa de la cooperativa con respecto a sus partícipes sociales.

### **1.3. Metodología:**

Una vez detectados esos cuatro grandes ejes de influencia en el modelo buscado, hemos obtenido las últimas versiones disponibles de cada una de ellos. Analizamos en profundidad los conceptos, dimensiones, principios, criterios, etc. que dan forma a las propuestas actuales, con el objetivo de identificar aquellos elementos comunes a la mayoría, entendiendo que ese es un claro indicador de consenso que nos permite seleccionar aquella información de inclusión imprescindible en nuestro modelo de balance social para las cooperativas vascas.

El hecho de que dos o más de las propuestas estudiadas coincidan en resaltar una determinada información supone que los trabajos realizados en diversos ámbitos confluyen en destacar la importancia de dicha información. Sobre esos mínimos comunes denominadores construiremos el núcleo central de nuestra propuesta, sabiendo que aún hay áreas sobre las que el consenso no se ha conseguido, y por lo tanto debe dejarse espacio para avances futuros.

Nos hemos centrado en la información social y en segundo lugar, la medioambiental. Y hemos comparado fundamentalmente los indicadores generales del GRI con los principios cooperativos, quedando en un segundo lugar las aportaciones del Global Compact (muy relacionadas con el GRI) y del Modelo EFQM, solo en cuanto se relacionan con la responsabilidad social.

Todas estas informaciones son analizadas a través de cuadros comparativos y gráficos en los que poder observar las áreas de coincidencia, que constituyen el núcleo de dimensiones e indicadores que hoy en día pueden ser considerados ya consensuados y, por tanto, tiene prioridad para su inclusión en el modelo buscado. Pero además la lectura de los gráficos permite observar los espacios en los que aún deben desarrollarse nuevas investigaciones de cara a completar un modelo adecuado para las cooperativas vascas.

## 2. Análisis de la información:

### 2.1. Global Compact

La propuesta de Naciones Unidas nos ofrece un listado de principios universales a cuya consecución llama a contribuir a las empresas, pero no concreta en instrumentos de medida dichos principios.

Los **principios** son los siguientes:

*Derechos humanos:*

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional; y
2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

*Normas laborales:*

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;
5. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

*Medio ambiente:*

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales;

8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Como veremos en el análisis posterior, el GRI se basa, entre otras cosas, en este listado de principios propuesto por Global Compact, de tal manera que encontraremos en el primero las sugerencias de medida.

## 2.2. Global Reporting Initiative (GRI)

El proceso propuesto por el GRI está fundamentado básicamente en los principios de globalidad y transparencia, en los que se basan todos los demás principios para manifestar el compromiso empresarial con la responsabilidad social.

Los **principios** recogidos (véase la parte B de la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, en el Anexo) se dividen en cuatro grandes grupos:

- Por un lado, aquellos que afectan a las decisiones sobre qué incluir en la memoria:

**EXHAUSTIVIDAD:** *“Toda la información esencial para la evaluación por parte de los usuarios de el desempeño económico, ambiental y social de una organización informante debería aparecer en la memoria de una forma coherente con el marco temporal, el alcance y los límites manifestados”.*

**RELEVANCIA:** *“La relevancia es el grado de importancia asignado a un aspecto, indicador o dato concreto, y constituye el umbral en el*

*cual la información adquiere la suficiente trascendencia como para presentarse.”*

**CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD:** *“Las organizaciones informantes deberían intentar situar su actuación en el más amplio contexto de restricciones o límites ecológicos, sociales o de otro tipo, en aquellos casos en los que ese contexto añada un significado importante a la información presentada.”*

- En segundo lugar, aquellos que pretenden garantizar la calidad y la veracidad:

**PRECISION:** *“El objetivo del principio de precisión es el de conseguir que la información presentada ofrezca la mayor exactitud y el menor margen de error posibles, para que los usuarios puedan tomar sus decisiones con un alto grado de confianza.”*

**NEUTRALIDAD:** *“En toda memoria deberían evitarse los sesgos en la selección y exposición de la información, y se debería tratar de ofrecer un informe equilibrado sobre la actuación de la organización informante.”*

**COMPARABILIDAD:** *“Toda organización informante debería mantener la coherencia en lo referente a los límites y el alcance de sus memorias, dar a conocer cualquier cambio y volver a exponer la información presentada anteriormente.”*

- En tercer lugar, aquellos que afectan directamente a las decisiones sobre el acceso a la memoria: (claridad, periodicidad).

**CLARIDAD:** *“Toda organización informante debería mantenerse al corriente de las distintas necesidades y experiencias de sus partes interesadas, y poner la información a disposición de los usuarios de manera que resulte inteligible para el mayor número posible de éstos, manteniendo un adecuado nivel de detalle.”*

**PERIODICIDAD:** *“Toda memoria debería ofrecer información con una periodicidad que se adapte a las necesidades de los usuarios y a la naturaleza de los datos.”*

- Por último, aquellos que forman el marco de la memoria, que son en los que nos hemos centrado:

**GLOBALIDAD:** *“Toda organización informante debería, sistemáticamente, implicar a sus partes interesadas en la ayuda al enfoque y la mejora continua de la calidad de sus memorias.”*

**AUDITABILIDAD:** *“Los datos y la información presentes en la memoria deberían recopilarse, analizarse y divulgarse de modo que los auditores internos o los encargados de la verificación externa puedan avalar su veracidad.”*

**TRANSPARENCIA:** *“La exposición completa de los procesos, procedimientos y supuestos implicados en la elaboración de una memoria resulta esencial para su credibilidad.”*

Esta transparencia es entendida como “un ejercicio de responsabilidad empresarial”, al exigir la explicación clara y abierta de las propias acciones de la empresa a aquellos que tienen derecho o motivos para preguntar.

Además de dichos principios, GRI establece un conjunto de **apartados recomendados** para su inclusión en cualquier memoria de sostenibilidad, como son

1. *Visión y estrategia:* describiendo la estrategia de la empresa con respecto a la sostenibilidad, sin olvidar una declaración del presidente de la organización al respecto.
2. *Perfil:* presentando la visión general de la estructura y las operaciones de la organización y del alcance de la memoria.
3. *Estructura de gobierno y sistemas de gestión:* analizando la estructura y la política de la organización, así como sus sistemas de gestión y sus esfuerzos por comprometerse con los partícipes sociales.
4. *Índice:* tabla en la que se señale en qué lugar de la memoria se puede encontrar la información correspondiente a todos estos apartados.
5. *Indicadores de desempeño:* midiendo los impactos o efectos causados por la organización, clasificados en indicadores económicos, ambientales y sociales.

Hemos analizado en profundidad cada uno de esos apartados, para centrarnos con mayor exhaustividad en los indicadores de desempeño en el ámbito social y medioambiental. GRI organiza los indicadores de acuerdo a la siguiente jerarquía:

1. Categoría, señalando le área de aspectos que afecta a los partícipes sociales
2. Aspecto, o subgrupo general de indicadores relacionado con una categoría específica
3. Indicador, o medida específica de un aspecto concreto.

Y además distingue entre indicadores centrales y adicionales, siendo los primeros aquellos de mayor importancia para las empresas y para los partícipes sociales, mientras que los segundos ofrecen información significativa solamente para ciertos partícipes sociales o ciertas empresas, y cuyo desarrollo futuro puede derivar en la conversión en indicador central. De acuerdo a los objetivos de nuestro trabajo, nos hemos centrado en los primeros.

Para ayudar a las organizaciones a gestionar sus memoria de sostenibilidad, el GRI aporta una familia de documentos:

- la *Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad*; y cuya última versión correspondiente a 2002 se incluye en los Anexos.
- suplementos de sector; que buscan resolver los problemas que un modelo único genera al aplicar a empresas muy diferentes. Todavía están en fase inicial y en junio de 2002 se presentaron los primeros borradores de suplementos de sector para servicios financieros y para operadores turísticos. Se espera para 2003 los correspondientes a telecomunicaciones y automóvil.
- documentos de orientación para temas concretos como ‘diversidad’, proponiendo modelos adicionales para organizar la información



- protocolos técnicos, para la medición de indicadores, facilitando procedimientos, referencias, fórmulas y demás detalles que garanticen la coherencia en la aplicación del indicador.

Con respecto a la Guía propuesta en 20002, la nueva propuesta correspondiente a 2002 propone algunos cambios significativos en su contenido. A modo de resumen:

- La Sección Visión y estrategia ha sido modificada de modo que ahora es necesario incluir la declaración del presidente de la organización.
- Aparece una nueva sección sobre el gobierno corporativo, en la que se describe la importancia de los aspectos económicos, ambientales y sociales en la toma de decisiones por parte de la alta dirección.
- Los indicadores del modelo anterior del GRI han sido revisados con el fin de ponerlos en sintonía con los principales acuerdos internacionales, incluidos los convenios firmados sobre el medio ambiente, el trabajo y los derechos humanos.
- Y, por último, los indicadores de desempeño han pasado de clasificarse como ‘de aplicación general’ y ‘específicos para una organización’, a hacerlo como indicadores ‘centrales’ y ‘adicionales’.

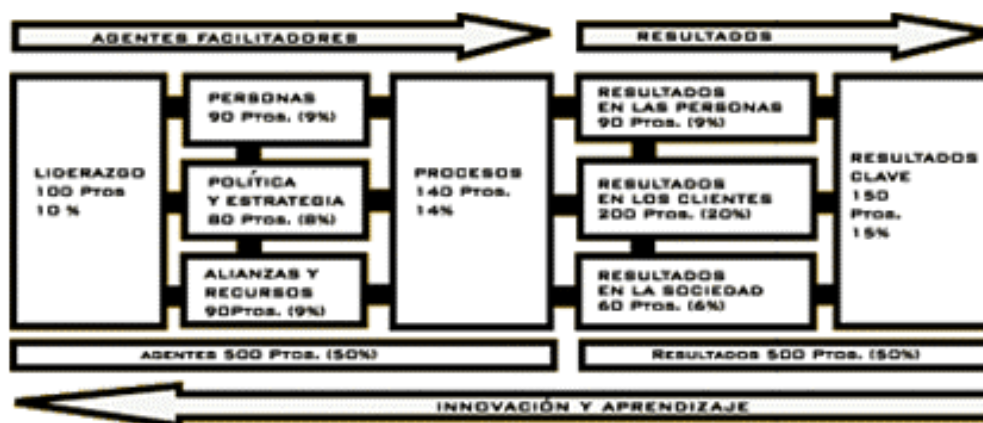
### 2.3. European Foundation for Quality Measurement (EFQM):

Bajo el patrocinio de la Comisión Europea, publica en 1992 su primer Modelo Europeo de Gestión de Calidad o Modelo para la Excelencia Empresarial. Y en 1997 adaptan el modelo a las PYMEs.

Se trata de un modelo no normativo, cuyo concepto fundamental es la autoevaluación basada en un análisis detallado del funcionamiento de la gestión de la organización y su comparación con los criterios del modelo.

En 1999 se anunció una actualización del Modelo EFQM de Excelencia en la que se suprime la palabra ‘empresarial’, que se presenta en 2000, con tres versiones adaptadas respectivamente a grandes empresas, PYMEs y sector público y organizaciones de voluntariado.

En dichas versiones se introduce la lógica REDER (Resultados, Enfoque, Despliegue, Evaluación y Revisión) que integra de una forma más completa las antiguas reglas de evaluación.



Y en este año 2003 se anuncia la tercera versión del Modelo, en la que se pretende hacer más claro e inteligible el Modelo y sus Conceptos Fundamentales

de la Excelencia, actualizar sus elementos y reforzar la lectura “horizontal” y ‘transversal’ del Modelo.

Los Conceptos Fundamentales de Excelencia del modelo EFQM 2003, si bien mantienen sus denominaciones, han visto mejorados su definición y contenidos. Por otra parte, incluye una matriz que muestra la relación entre los ocho Conceptos Fundamentales y los nueve Criterios del Modelo. Estos Criterios también se han actualizado y ampliado para reflejar mejor los Conceptos Fundamentales.

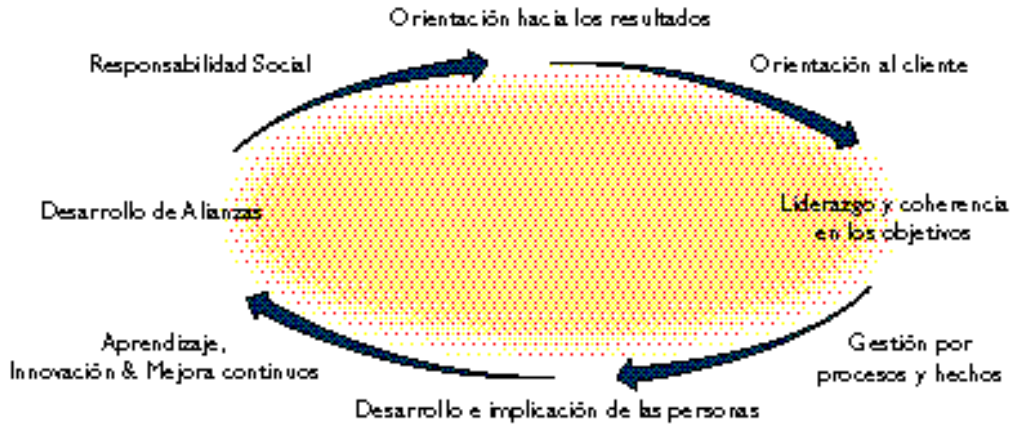
La mayor innovación introducida es la lectura horizontal del Modelo con los **Ejes Transversales**, entendidos como temas que atraviesan y subyacen en todo el Modelo de Excelencia estableciendo una estrecha vinculación entre todos los Criterios. Se definen tres ejes transversales: Mercado, Gobierno y Responsabilidad Social Corporativa.

Con respecto al segundo, aparece un nuevo concepto que completa las implicaciones de la gestión: “el Gobierno de una organización”: «Definición e implantación de un sistema de reglas, procesos, procedimientos y relaciones para gestionar la organización y hacer que cumpla con sus obligaciones legales, económicas, financieras y éticas. Esquema general de autoridad y control de una organización.» Este eje transversal afecta al concepto de RSC, de Gestión de procesos y a los criterios de Liderazgo, Política y Estrategia, Alianzas y Recursos y Resultado Clave.

La novedad que más nos interesa de cara a detectar el conjunto de informaciones a introducir en el balance social, es ese tercer eje transversal: **Responsabilidad Social Corporativa**.

Ya en la primera versión de 1999, era considerado como uno de los nueve Conceptos del Modelo de Excelencia, entendiendo entonces que «el mejor modo de servir a los intereses a largo plazo de la organización y las personas que la

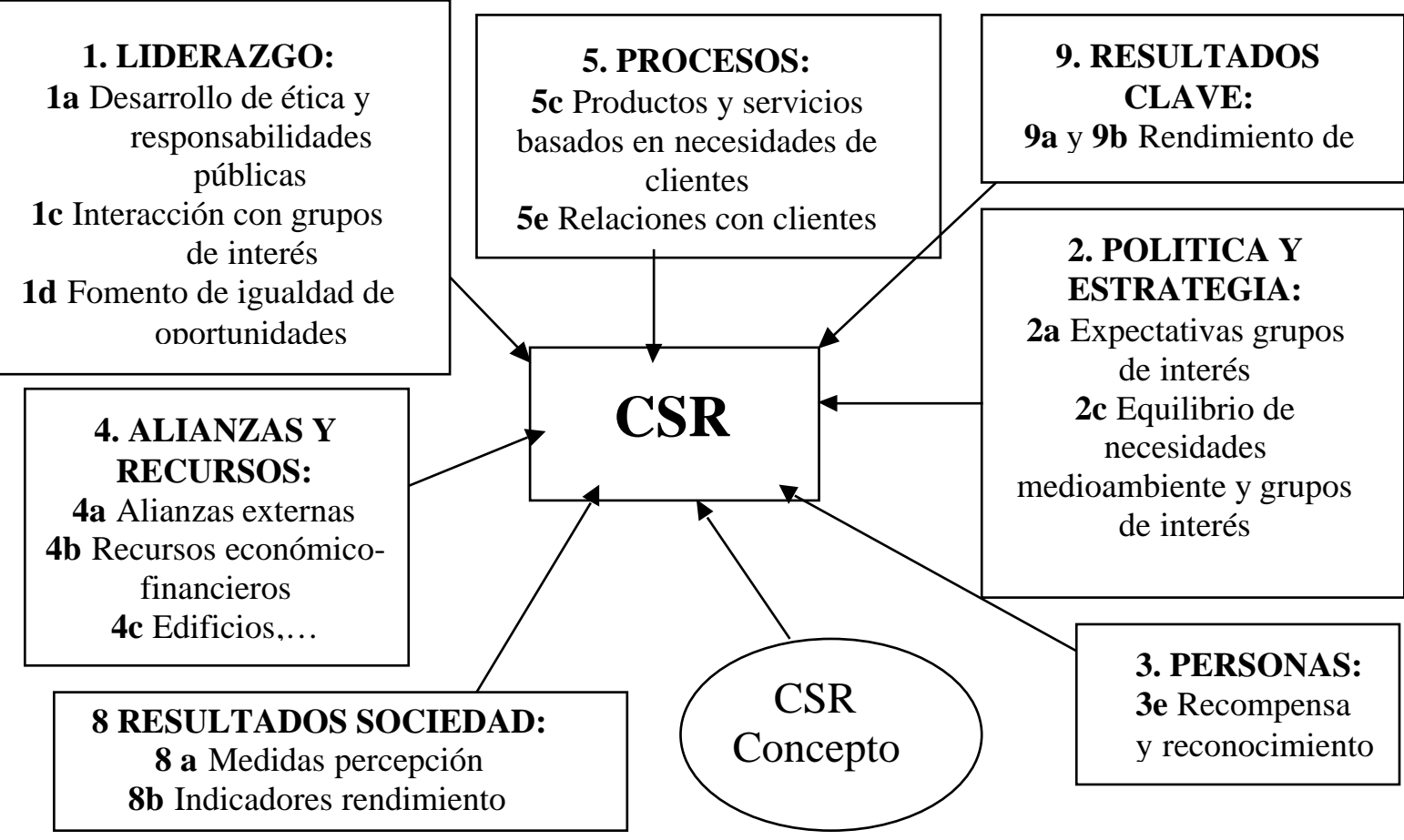
integran es adoptar un enfoque ético, superando las expectativas y la normativa de la comunidad en su conjunto.»



Ahora, en la versión renovada de 2003, revisan esa definición, entendiendo por excelencia en ese campo “exceder el marco legal mínimo en el que opera la organización y esforzarse por comprender y dar respuesta a las expectativas que tienen sus grupos de interés en la sociedad”.

Reconocen que las organizaciones excelentes adoptan un ‘estricto enfoque ético’ en la medida en que son transparentes y rinden cuentas a sus grupos de interés o partícipes sociales. Este llamamiento a la transparencia se combina con una actitud activa y responsable de defensa del medio ambiente, con una perspectiva a largo plazo. Entienden la responsabilidad social como integrada en la organización a través de sus valores, que se traduce no solo en una actitud preventiva (‘gestionar los riesgos’, ‘minimizar cualquier impacto adverso’,...) sino también en la búsqueda de oportunidades de colaboración con la sociedad en proyectos beneficiosos para todos. Y todo ello en un diálogo con los partícipes sociales para incrementar los niveles de confianza.

Este es un concepto transversal que impregna directamente los siguientes criterios y subcriterios del Modelo:



## 2.4. Alianza Cooperativa Internacional:

Hemos adoptado los principios y las dimensiones propuestas por ACI-Américas, y cuya explicación detallada se incorporó al informe anterior. Véase dichos detalles en documento incorporado al Anexo.

### 3. Propuesta resultante:

Tras el estudio de cada una de las fuentes consultadas a la búsqueda de vínculos, observamos que hay ciertas coincidencias aún antes de especificar las informaciones a recoger en un balance social.

El GRI insiste en la necesidad de incorporar algunos puntos previos e imprescindibles, algunos de los cuales también son sugeridos por las otras fuentes analizadas. Por lo tanto, de los puntos que marca el GRI en el Índice hemos seleccionado aquellos más relevantes, imprescindibles y comunes a todas las fuentes que se han estudiado en esta propuesta. Mantenemos la denominación numérica que propone el GRI.

#### **Visión y Estrategia**

- 1.1 Exposición de la visión y la estrategia de la organización con respecto a su contribución al desarrollo sostenible.
- 1.2 Declaración del presidente (o de un directivo equivalente) que describe los elementos principales de la memoria de sostenibilidad.

#### **Perfil**

- 2.9. Lista de partes interesadas, características principales de cada una, y relación con la organización informante: comunidades, clientes, accionistas y proveedores de capital, sindicatos, trabajadores directos e indirectos y otras partes interesadas.

#### **Estructura de Gobierno**

- 3.3. Proceso para determinar la necesidad de los miembros del grupo de expertos de guiar las estrategias de la organización en temas como las oportunidades y los riesgos ambientales y sociales.
- 3.4. Procesos directivos para supervisar la identificación y la gestión de las oportunidades y los riesgos económicos, ambientales y sociales de la organización.

- 3.6. Estructura de la organización y miembros fundamentales responsables de la supervisión, puesta en práctica y auditoría de políticas económicas, ambientales y sociales.
- 3.7. Declaraciones de la misión y valores, principios o códigos de conducta internos, y políticas referentes al desempeño económico, ambiental y social, así como su nivel de implementación.

### **Compromiso con las partes interesadas**

- 3.9. Bases para la identificación y la selección de las principales partes interesadas.
- 3.10. Métodos de consulta a las partes interesadas expresados en términos de frecuencia de las consultas según el tipo y el grupo de partes interesadas.
- 3.11. Tipo de información generada por las consultas de las partes interesadas.
- 3.12. Empleo de la información obtenida como resultado de los compromisos con las partes interesadas.

### **Políticas de globales y sistemas de gestión**

- 3.13. Explicación sobre si el principio o enfoque de precaución es tenido en cuenta por la organización y de qué modo.
- 3.14. Compromisos, series de principios u otras iniciativas voluntarias de tipo económico, ambiental o social desarrolladas fuera de la organización que ésta suscribe o apoya.
- 3.19. Programas y procedimientos relativos al desempeño económico, ambiental y social.
- 3.20. Estado de la certificación de sistemas de gestión económica, ambiental y social.

Con respecto a los indicadores, hemos aglutinado la información en varias tablas. En primer lugar, hemos tomado como referencia los indicadores de desempeño ambientales y sociales propuestos por el GRI en su última versión disponible. De dichos indicadores, nos hemos centrado exclusivamente en aquellos considerados en la última versión como generales, y sólo se

incorporarán aquellos adicionales que se relacionen directamente con informaciones sugeridas por el Modelo EFQM.

Establecemos unos cuadros comparativos de dichas informaciones, explicitando en qué casos esas informaciones son también sugeridas por el resto de las fuentes informativas elegidas. Como resultado, obtenemos las siguientes cinco tablas:

Tabla 1.1.: Cuadro comparativo de las referencias de información medioambiental comparadas las cuatro fuentes informativas
Tabla 1.2.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a prácticas laborales y trabajo decente comparadas las cuatro fuentes informativas
Tabla 1.3.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a derechos humanos comparadas las cuatro fuentes informativas
Tabla 1.4.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a sociedad comparadas las cuatro fuentes informativas
Tabla 1.5.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a responsabilidad del producto comparadas las cuatro fuentes informativas

En segundo lugar, centrándonos ya en la comparación entre GRI y principios cooperativos, hemos tomado estos últimos como guía para observar las aportaciones que el GRI propone y que miden el desarrollo de los principios cooperativos, dejando para una tabla final aquellas informaciones del GRI que no podemos por el momento relacionar con ninguno de los principios cooperativos.

Como resultado, obtenemos las siguientes cinco tablas:

Tabla 2.1.: Cuadro comparativo de las referencias de principios cooperativos comparadas con GRI y Global Compact.
---



Tabla 2.2.: Cuadro adicional de las referencias de información social y medioambiental recogidas por GRI sin conexión aparente con principios cooperativos

El objetivo estriba en identificar el conjunto de indicadores comunes y también las áreas en las que no hay coincidencia. Nos centramos ahora en dos fuentes principales: GRI y principios cooperativos. Y en base a ellos construimos los siguientes gráficos:

Gráfico 1: Concordancias de dimensiones de desempeño social propuestas por GRI

Gráfico 2: Concordancias de dimensiones de desempeño ambiental propuestas por GRI

Gráfico 3: Concordancias de dimensiones propuestas en relación a los principios cooperativos

Merece especial atención estos últimos pues marca tanto las áreas en las que existe información ya consensuada como aquellas otras en las que la tarea está aún por desarrollar.

Tabla 1.1.: Cuadro comparativo de las referencias de información medioambiental comparadas las cuatro fuentes informativas:

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO P7: Compromiso con la comunidad D1: Preocupación medioambiental
<p><b>Principio 7:</b> Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.</p> <p><b>Principio 8:</b> Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.</p> <p><b>Principio 9:</b> Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>	MATERIAS PRIMAS		
	EN1. Consumo total de materias primas aparte del agua.	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>utilización de los suministros, por ejemplo, gases, agua, electricidad, materiales nuevos y reciclados.</i>	
	EN2. Porcentaje de materias primas utilizados que son residuos (procesados o no) procedentes de fuentes externas a la organización informante.	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>utilización de los suministros.</i>  4. Alianzas y Recursos. 4c Gestión de edificios, equipos y materiales: <i>disminuir y reciclar residuos, conservar los recursos globales no renovables.</i>	
	ENERGÍA		
	EN3. Consumo directo de energía.	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>utilización de los suministros.</i>	
	EN4. Consumo indirecto de energía.	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>utilización de los suministros.</i>	
	AGUA		
	EN5. Consumo total de agua.	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>utilización de los suministros.</i>	
	BIODIVERSIDAD		
	EN6. Ubicación y extensión de suelo en propiedad, arrendado o administrado en los hábitat ricos en biodiversidad.		

<p><b>Principio 7:</b> Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.</p> <p><b>Principio 8:</b> Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.</p> <p><b>Principio 9:</b> Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>	EN7. Análisis de los principales impactos en la biodiversidad derivados de las actividades y/o productos y servicios en los entornos terrestre, marino y de agua dulce.	6. Resultado en los clientes. 6b. Indicadores de rendimiento. Fidelidad: <i>valor residual o derivado de la vida del producto.</i>	
		8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>impacto ecológico</i>	
	<b>EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS</b>		
		8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>impacto ecológico</i>	
	EN8. Emisiones de gases efecto invernadero. (el CO2, el CH4, el N2O, los HFC, los PFC, el SF6).	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Actividades encaminadas a reducir y evitar las molestias y daños provocados por sus actividades y/o durante el ciclo de vida de sus productos: <i>contaminación y emisiones tóxicas</i>	
	EN9. Utilización y emisiones de sustancias reductoras del ozono.	4. Alianzas y Recursos. 4c Gestión de edificios, equipos y materiales: <i>reducir cualquier impacto global adverso de los productos y servicios.</i>	
	EN10. NOx, SOx y otra emisiones atmosféricas de importancia desglosadas por tipo.		
	EN11. Cantidad total de residuos, desglosados por tipos y destinos.		
	EN12. Vertidos al agua de importancia, por tipo.		
	EN13. Vertidos de sustancias químicas, aceites y combustibles de importancia.		
	<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>		
	EN14. Impactos ambientales significativos de los principales productos y servicios.	6. Resultado en los clientes. 6a. Medidas de percepción. Productos y servicios: <i>perfil medioambiental.</i>	
	EN15. Porcentaje del peso de los productos vendidos susceptible de ser recuperado al final de la vida útil de éstos y porcentaje recuperado en la realidad.	6. Resultado en los clientes. 6b. Indicadores de rendimiento. Fidelidad: <i>valor residual o derivado de la vida del producto.</i>	
	<b>CUMPLIMIENTO</b>		

	<p>EN16. Episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales.</p>		
TRANSPORTE (ADICIONAL en GRI)			
	<p>EN34. Impactos ambientales significativos vinculados al transporte con fines logísticos</p>	<p>8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>elección del tipo de transporte a utilizar.</i></p>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1.2.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a prácticas laborales y trabajo decente comparadas las cuatro fuentes informativas:

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
<b>EMPLEO</b>			
	LA1. Desglose del colectivo de trabajadores, tipo de contratación y modalidad de contrato. Indicar también la fuerza de trabajo contratada conjuntamente con otros empleadores.	7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Satisfacción: <i>Condiciones de empleo. Salario y beneficios.</i>	P7. Compromiso con la comunidad. D2 Influencia en la comunidad cercana.
	LA2. Creación de empleo neta y promedio de facturación desglosados por regiones/países.		P7. Compromiso con la comunidad. D2 Influencia en la comunidad cercana.
	LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por ley. (ADICIONAL)	3. Personas. 3e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización: <i>establecer los diferentes niveles de beneficios sociales, por ejemplo, planes de pensiones, asistencia sanitaria, ayudas infantiles.</i>  7. Resultados en las personas. 7b. Indicadores de rendimiento: <i>empleo de las instalaciones que ofrece la organización (recreativas, guardería).</i>	P2. Participación económica de los miembros. D4. Distribución V.A.C. a los trabajadores.
<b>FORMACIÓN Y EDUCACIÓN</b>			
	LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado, según la categoría de empleado.	3. Personas. 3b. Identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas de la organización.  7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Motivación: <i>desarrollo de las carreras profesionales, formación y desarrollo.</i> 7b. Indicadores de rendimiento. Servicios que la organización proporciona a las personas que la integran.	P5. Educación, Entretenimiento e Información. D1. Destinatarios del Fondo de Educación. D2. Tipo de Educación. D3. Incidencias de las acciones educativas promovidas directamente. P6. Cooperación entre cooperativas. D3. Cooperación educativa entre cooperativas. P7. Compromiso con la comunidad. D1. Preocupación

			medioambiental. Campaña educativa.
<b>RELACIONES EMPRESA/TRABAJADORES</b>			
<p><b>Principio 3:</b> Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>LA3. Porcentaje de empleados representados por organizaciones sindicales independientes u otros representantes responsables.</p>		<p>P2. Control Democrático de los miembros. D1. Participación en Asambleas. D2. Accesibilidad a Cargos Sociales.</p>
	<p>LA4. Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes.</p>	<p>1.Liderazgo 1a: Desarrollo de la misión, visión y valores por parte de los líderes, que actúan como modelo de referencia dentro de una cultura de Excelencia: <i>estimular y animar la asunción de responsabilidades de los empleados y la creatividad e innovación, por ejemplo, cambiando la estructura de la organización o aportando fondos para financiar el aprendizaje y la mejora.</i> 1d. Motivación, apoyo y reconocimiento de las personas de la organización por parte de los líderes: <i>Ser accesible, escuchar activamente y responder a las personas que integran a la organización. Animar y permitir a las personas participar en actividades de mejora.</i>  3. Personas. 3d: Existencia de un diálogo entre las personas y la organización.  5. Procesos. 5d. Introducción de las mejoras necesarias en los procesos mediante la innovación, a fin de satisfacer plenamente a clientes y otros grupos de interés, generando cada vez mayor valor. <i>Comunicar los cambios introducidos en los procesos a todos los grupos de interés pertinentes.</i>  7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Motivación: <i>comunicación</i>. Satisfacción: <i>gestión del cambio</i>. 7b: Indicadores de rendimiento. Servicios que la organización proporciona a las personas que la integran: <i>efectividad de la comunicación y efectividad de respuesta a las preguntas planteadas.</i>  8. Resultados en la sociedad. 8b. Indicadores de rendimiento: <i>rendimiento de los cambios en los niveles de empleo.</i></p>	<p>P2. Control democrático de los miembros. D1 Participación en Asambleas</p>

	<p>LA13. Disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o la gestión, incluido el gobierno corporativo (ADICIONAL)</p>	<p>1.Liderazgo 1a: Desarrollo de la misión, visión y valores por parte de los líderes, que actúan como modelo de referencia dentro de una cultura de Excelencia: <i>estimular y animar la asunción de responsabilidades de los empleados y la creatividad e innovación.</i> 1d. Motivación, apoyo y reconocimiento de las personas de la organización por parte de los líderes: <i>Ser accesible, escuchar activamente y responder a las personas que integran a la organización. Animar y permitir a las personas participar en actividades de mejora.</i></p> <p>3. Personas. 3c. Implicación y asunción de responsabilidades por parte de las personas de la organización.</p> <p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Motivación: <i>delegación y asunción de responsabilidades.</i></p>	<p>P2. Control democrático de los miembros. D2. Accesibilidad a cargos sociales</p>
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>			
	<p>LA5. Métodos de registro y notificación de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales en referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.</p>	<p>4. Alianzas y Recursos. 4c. Gestión de los edificios, equipos y materiales: <i>medir y gestionar cualquier impacto negativo de los activos de la organización en la comunicad y las personas de la organización.</i></p> <p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Satisfacción: <i>condiciones de higiene y seguridad.</i></p>	
	<p>LA6. Descripción de las comisiones conjuntas sobre salud y seguridad compuestas por la dirección y los representantes de los trabajadores, y proporción de la plantilla al amparo de dichas comisiones.</p>		
	<p>LA7. Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo (incluidos los trabajadores subcontratados).</p>	<p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Satisfacción: <i>seguridad del puesto de trabajo.</i> 7b. Indicadores de rendimiento. Satisfacción: <i>índices de absentismo y bajas por enfermedad, índices de accidentes, huelgas.</i></p>	<p>P7. Compromiso con la comunidad. D3. Responsabilidad con los trabajadores.</p>
	<p>LA8. Descripción de políticas o programas (en el lugar de trabajo y otros ámbitos) sobre el VIH/SIDA.</p>		
<b>DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD</b>			

<p><b>Principio 6:</b> Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación.</p>	<p>LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, por ejemplo, el acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación.</p>	<p>3. Personas. 3a: Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos. Garantizar la imparcialidad y justicia en todo lo relacionado con el empleo, incluido la igualdad de oportunidades.</p> <p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Motivación: <i>igualdad de oportunidades</i></p> <p>8. Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Actividades como miembro responsable de la sociedad: <i>política de igualdad de oportunidades.</i></p>	<p>P1. Membresía Abierta y Voluntaria. D1. Apertura Cooperativa. D3. No discriminación</p> <p>P5: Educación, Entrenamiento e Información. D4: No discriminación.</p>
	<p>LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados</p>	<p>3. Personas. 3a: Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos. Garantizar la imparcialidad y justicia en todo lo relacionado con el empleo, incluido la igualdad de oportunidades.</p>	<p>P2. Control democrático de los miembros. D2. Accesibilidad a los cargos sociales (no discriminación)</p> <p>P7. Compromiso con la comunidad. D3. Responsabilidad con los trabajadores.</p>

Fuente: Elaboración propia



Tabla 1.3.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a derechos humanos comparadas las cuatro fuentes informativas:

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
<b>ESTRATEGIA Y GESTIÓN</b>			
<p><b>Principio1:</b> Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales, en su ámbito de influencia.</p>	<p>HR1. Relación pormenorizada de políticas, directrices, estructura corporativa y procedimientos en torno a los derechos humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p>1. Liderazgo. 1c. Implicación de los líderes con clientes, partners y representantes de la sociedad. <i>Apoyar y participar en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la organización a la sociedad.</i></p> <p>2. Política y Estrategia. 2.b. La información procedente de las actividades relacionadas con la medición del rendimiento, investigación, aprendizaje y creatividad son el fundamento de la política y estrategia. <i>Analizar y comprender las cuestiones sociales, medioambientales y legales.</i></p>	
<p><b>Principio 1</b> <b>Principio 2:</b> Aseguramiento de que las compañías no son cómplices de abuso de derechos humanos</p>	<p>HR2. Muestras de que se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de tomar decisiones sobre los procedimientos, inversiones o elección de proveedores/contratistas.</p> <p>HR3. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos necesarios para valorar la actuación sobre los derechos humanos con respecto a la cadena de suministro y los contratistas, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p>3. Personas. 3a: Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos. <i>Garantizar la imparcialidad y justicia en todo lo relacionado con el empleo, incluido la igualdad de oportunidades.</i></p> <p>4. Alianzas y Recursos. 4c. Gestión de los edificios, equipos y materiales: <i>Medir y gestionar cualquier impacto negativo de los activos de la organización en la comunicad y las personas de la organización</i></p> <p>8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Sus actividades como miembro responsable de la sociedad: <i>Comportamiento ético.</i></p>	
<b>LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>			
<p><b>Principio 3:</b> Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p>	<p>HR5. Análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.</p>		<p>P2. Control Democrático de los miembros. D1. Participación en Asambleas. D2. Accesibilidad a Cargos Sociales.</p>

<b>NO DISCRIMINACIÓN</b>			
<p><b>Principio 1</b> Principio 6: Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación</p>	<p>HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p>3. Personas. 3a: Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos. Garantizar la imparcialidad y justicia en todo lo relacionado con el empleo, incluido la igualdad de oportunidades.</p> <p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Motivación: <i>igualdad de oportunidades</i></p> <p>8. Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Actividades como miembro responsable de la sociedad: <i>política de igualdad de oportunidades.</i></p>	<p>P1. Membresía Abierta y Voluntaria. D1. Apertura Cooperativa. D3. No discriminación</p> <p>P2. Control democrático de los miembros. D2. Accesibilidad a los cargos sociales.</p> <p>P5: Educación, Entretenimiento e Información. D4: No discriminación.</p> <p>P7. Compromiso con la comunidad. D3. Responsabilidad con los trabajadores.</p>
<b>TRABAJO INFANTIL</b>			
<p><b>Principio 5:</b> Abolición efectiva del trabajo infantil</p>	<p>HR6. Exposición de la política de rechazo del trabajo infantil tal y como se define en el Convenio 138 de la OIT, grado de información y aplicación, y relación de los procedimientos/programas relacionados a este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>		
<b>TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO</b>			
<p><b>Principio 4:</b> Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio</p>	<p>HR7. Exposición de la política de rechazo del trabajo forzado y obligatorio, grado de información y aplicación, y relación de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>		
<b>MEDIDAS DISCIPLINARIAS (ADICIONAL al GRI)</b>			
<b>DERECHOS DE LOS INDÍGENAS (ADICIONAL al GRI)</b>			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1.4.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a sociedad comparadas las cuatro fuentes informativas:

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
<b>COMUNIDAD</b>			
	SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.	<p>1. Liderazgo. 1c. Implicación de los líderes con clientes, partners y representantes de la sociedad. <i>Apoyar y participar en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la organización a la sociedad.</i></p> <p>2. Política y Estrategia. 2a. Las necesidades y expectativas actuales y futuras de los grupos de interés son el fundamento de la política y estrategia. <i>Comprender y anticipar las necesidades y expectativas de los clientes, empleados, partners, accionistas y de la sociedad en general, según convenga.</i></p> <p>7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Satisfacción: <i>papel de la organización en la comunidad y sociedad</i></p> <p>8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Sus actividades como miembro responsable de la sociedad: <i>incidencia en la economía local y nacional..</i></p>	<p>P3. Participación Económica de los Miembros. D4. Distribución V.A.C. a la comunidad.</p> <p>P5. Educación, Entretenimiento e Información. D1. Destinatarios del Fondo de Educación a la comunidad. D3. Incidencias de las acciones educativas promovidas directamente en comunidad y jóvenes.</p> <p>P7. Compromiso con la comunidad. D2. Influencia en la comunidad cercana.</p>
	SO4. Distinciones recibidas en relación con la actuación social, ambiental y ética (ADICIONAL)	8.Resultados en la Sociedad. 8b. Indicadores de rendimiento. <i>Felicitaciones y premios recibidos. Relaciones con las autoridades en cuestiones como certificaciones.</i>	
<b>CORRUPCIÓN</b>			
	SO2. Descripción de política, sistemas de gestión /procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados.		
<b>CONTRIBUCIONES POLÍTICAS</b>			
	SO3. Descripción de política y sistemas de gestión /procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento dedicados a las contribuciones y los instrumentos de presión		



política.		
<b>COMPETENCIA Y PRECIOS (ADICIONAL al GRI)</b>		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 1.5.: Cuadro comparativo de las referencias de información social con respecto a responsabilidad del producto comparadas las cuatro fuentes informativas:

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIOS COOPERATIVOS
<b>SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE</b>			
	PR1. Descripción de política sobre la salud y seguridad del cliente durante la utilización de productos y servicios, grado de información y aplicación, y relación de procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.	6. Resultado en los clientes. 6a. Medidas de percepción. Productos y servicios: <i>perfil medioambiental</i> . 6b. Indicadores de rendimiento. Fidelidad: índices de defectos, errores o rechazos; <i>valor residual o derivado de la vida del producto</i> .  8. Resultado en la sociedad. 8a. Medidas de percepción. <i>Actividades encaminadas a reducir y evitar las molestias y daños provocados por sus actividades y/o durante el ciclo de vida de sus productos</i> .	P7. Compromiso con la comunidad. D1. Preocupación medioambiental
	PR6. Etiquetado de productos y cumplimiento de códigos no obligatorios, o distinciones relacionadas con la responsabilidad social y/o ambiental recibidas por la organización informante. (ADICIONAL)		
<b>PRODUCTOS Y SERVICIOS</b>			
	PR2. Descripción de políticas y sistemas de gestión /procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento referentes al etiquetado y a la información sobre los productos.	4. Alianzar y Recursos. 4e. Gestión de la información y del conocimiento. <i>Permitir a los usuarios internos y externos un acceso adecuado a la información y a los conocimientos pertinentes</i> .	
	PR8. Análisis de políticas y sistemas de gestión /procedimientos, así como de los mecanismos de cumplimiento relativos a la satisfacción del cliente, así como los resultados de los estudios que evalúen esa satisfacción. (ADICIONAL)	5. Procesos. 5c. Diseño y desarrollo de los productos y servicios basándose en las necesidades y expectativas de los clientes. 5e. Gestión y mejora de las relaciones con los clientes.  6. Resultado en los clientes. 6a. Medidas de percepción. Ventas y servicio postventa: <i>asesoramiento y apoyo, publicaciones para el cliente y documentación técnica, tratamiento de quejas y reclamaciones, formación sobre el producto, tiempo de respuesta, apoyo técnico y garantías</i> .	
<b>PUBLICIDAD (ADICIONAL al GRI)</b>			
<b>RESPECTO A LA INTIMIDAD (ADICIONAL al GRI)</b>			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.1.: Cuadro comparativo de las referencias de principios cooperativos comparadas con GRI y Global Compact:

PRINCIPIOS COOPERATIVOS	GRI	GLOBAL COMPACT
<b>1. MEMBRESÍA ABIERTA Y VOLUNTARIA</b>		
<b>D1. APERTURA COOPERATIVA</b>		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:: DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD. LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, por ejemplo, el acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS: NO DISCRIMINACIÓN. HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p><b>Principio 6:</b> Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación</p>
<b>D2. SALIDA VOLUNTARIA DE LA COOPERATIVA</b>		
<b>D3. NO DISCRIMINACIÓN</b>		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:: DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD. LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, por ejemplo, el acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS: NO DISCRIMINACIÓN. HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados</p>	<p><b>Principio 6:</b> Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación</p>
<b>D4. INVOLUCRACIÓN DE LOS ASOCIADOS</b>		
<b>2. CONTROL DEMOCRÁTICO DE LOS MIEMBROS</b>		
<b>D1. PARTICIPACIÓN EN ASAMBLEAS</b>		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:: RELACIONES EMPRESAS / TRABAJADORES. LA3. Porcentaje de empleados representados por organizaciones sindicales independientes u otros representantes responsables. LA4. Política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes.</p>	<p><b>Principio 3:</b> Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y reconocimiento</p>

	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA HR5. Análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.	efectivo del derecho a la negociación colectiva
<b>D2. ACCESIBILIDAD A LOS CARGOS SOCIALES</b>		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD: LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: RELACIONES EMPRESAS / TRABAJADORES: LA3. Porcentaje de empleados representados por organizaciones sindicales independientes u otros representantes responsables. LA13. Disposiciones sobre la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o la gestión, incluido el gobierno corporativo INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS: NO DISCRIMINACIÓN. HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA HR5. Análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.	<b>Principio 3:</b> Se requiere a las empresas que defiendan la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva  <b>Principio 6:</b> Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación
<b>D3. EQUILIBRIO REAL DE PODER ENTRE LOS ASOCIADOS</b>		
<b>D4. PARTICIPACIÓN EN EL USO DE SERVICIOS COOPERATIVOS</b>		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: EMPLEO: LA12. Prestaciones sociales a los empleados no exigidas por ley (ADICIONAL).	
<b>3.PARTICIPACIÓN ECONÓMICA DE LOS MIEMBROS</b>		
<b>D1. CAPITAL COMO PROPIEDAD COMÚN</b>		
<b>D2. COMPENSACIÓN LIMITADA AL CAPITAL</b>		
<b>D3. ASIGNACIÓN DE EXCEDENTES</b>		
<b>D4. DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO COOPERATIVO</b>		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD: COMUNIDAD:	

	SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.	
D5. ESFUERZO ECONÓMICO EXIGIDO A ASOCIADOS		
<b>4. AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA</b>		
D1. INDEPENDENCIA FINANCIERA		
D2. AUTONOMÍA DE PARTÍCIPES NO ASOCIADOS		
D3. HIPOTÉTICA CESIÓN DE DERECHOS POLÍTICOS A OTROS INVERSORES		
<b>5. EDUCACIÓN, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN</b>		
D1. DESTINATARIOS DEL FONDO DE EDUCACIÓN		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN: LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado, según la categoría de empleado. INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD: COMUNIDAD: SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.	
D2. TIPO DE EDUCACIÓN		
D3. INCIDENCIAS DE LAS ACCIONES EDUCATIVAS PROMOVIDAS DIRECTAMENTE		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD: COMUNIDAD: SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.	
D4. NO DISCRIMINACIÓN		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD. LA10. Descripción de políticas y programas de igualdad de oportunidades, y de los sistemas de revisión para asegurar el cumplimiento y los resultados de las revisiones. Estas políticas pueden abordar, por ejemplo, el acoso en el lugar de trabajo o la discriminación positiva con respecto a pautas históricas de discriminación. INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS:	<b>Principio 6:</b> Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación



	NO DISCRIMINACIÓN. HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados	
D5. CALIDAD DE ACCIÓN FORMATIVA		
<b>6. COOPERACIÓN ENTRE COOPERATIVAS</b>		
D1. COOPERACIÓN EMPRESARIAL ENTRE COOPERATIVAS		
D2. INTERRELACIÓN DE CAPITAL ENTRE COOPERATIVAS		
D3. COOPERACIÓN EDUCATIVA ENTRE COOPERATIVAS		
	INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN: LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado, según la categoría de empleado.	
D4. COOPERACIÓN EN ASPECTOS REPRESENTATIVOS ENTRE COOPERATIVAS		
<b>7. COMPROMISO CON LA COMUNIDAD</b>		
D1. PREOCUPACIÓN MEDIOAMBIENTAL		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: MATERIAS PRIMAS</p> <p>EN1. Consumo total de materias primas aparte del agua.</p> <p>EN2. Porcentaje de materias primas utilizados que son residuos (procesados o no) procedentes de fuentes externas a la organización informante.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: ENERGÍA</p> <p>EN3. Consumo directo de energía.</p> <p>EN4. Consumo indirecto de energía.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: AGUA</p> <p>EN5. Consumo total de agua</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: BIODIVERSIDAD</p> <p>EN6. Ubicación y extensión de suelo en propiedad, arrendado o administrado en los hábitat ricos en biodiversidad.</p> <p>EN7. Análisis de los principales impactos en la biodiversidad derivados de las actividades y/o productos y servicios en los entornos terrestre, marino y de agua dulce.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS</p> <p>EN8. Emisiones de gases efecto invernadero. (el CO<sub>2</sub>, el CH<sub>4</sub>, el N<sub>2</sub>O, los HFC, los PFC, el SF<sub>6</sub>).</p> <p>EN9. Utilización y emisiones de sustancias reductoras del ozono.</p> <p>EN10. NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> y otra emisiones atmosféricas de importancia desglosadas por tipo.</p> <p>EN11. Cantidad total de residuos, desglosados por tipos y destinos.</p> <p>EN12. Vertidos al agua de importancia, por tipo.</p> <p>EN13. Vertidos de sustancias químicas, aceites y combustibles de importancia.</p>	<p><b>Principio 7:</b> Se requiere a las empresas que apoyen un enfoque de precaución frente a los retos medioambientales.</p> <p><b>Principio 8:</b> Acometer iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.</p> <p><b>Principio 9:</b> Impulso al desarrollo y a la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.</p>

	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL: PRODUCTOS Y SERVICIOS            EN14. Impactos ambientales significativos de los principales productos y servicios.            EN15. Porcentaje del peso de los productos vendidos susceptible de ser recuperado al final de la vida útil de éstos y porcentaje recuperado en la realidad.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:            FORMACIÓN Y EDUCACIÓN:            LA9. Promedio de horas de formación por año y empleado, según la categoría de empleado.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO:            SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE:            PR1. Descripción de política sobre la salud y seguridad del cliente durante la utilización de productos y servicios, grado de información y aplicación, y relación de procedimientos /programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	
D2. INFLUENCIA EN LA COMUNIDAD CERCANA		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:            EMPLEO:            LA1. Desglose del colectivo de trabajadores, tipo de contratación y modalidad de contrato. Indicar también la fuerza de trabajo contratada conjuntamente con otros empleadores.            LA2. Creación de empleo neta y promedio de facturación desglosados por regiones/países.</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD:            COMUNIDAD:            SO1. Descripción de las políticas de gestión de los impactos causados a las comunidades de las regiones afectadas por las actividades y de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	
D3. RESPONSABILIDADES CON LOS TRABAJADORES		
	<p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:            SALUD Y SEGURIDAD            LA7. Tasas de absentismo, accidentes y daños laborales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo (incluidos los trabajadores subcontratados).</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE:            DIVERSIDAD Y OPORTUNIDAD:            LA11. Composición de los departamentos superiores de gestión y gobierno corporativo (incluida la junta directiva), atendiendo a la proporción entre sexos y otros indicadores de diversidad, si se consideran culturalmente apropiados</p> <p>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS:            NO DISCRIMINACIÓN.            HR4. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos/programas globales dedicados a evitar todo tipo de discriminación en las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p><b>Principio 6:</b>            Eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.2.: Cuadro adicional de las referencias de información social y medioambiental recogidas por GRI sin conexión aparente con principios cooperativos:

INDICADORES DE DESEMPEÑO AMBIENTAL			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO
<b>CUMPLIMIENTO</b>			
	EN16. Episodios y multas asociados al incumplimiento de los convenios/tratados/declaraciones de aplicación internacional, así como de las normativas locales, regionales, subnacionales y nacionales asociadas a los temas ambientales.		
<b>TRANSPORTE (ADICIONAL en GRI)</b>			
	EN34. Impactos ambientales significativos vinculados al transporte con fines logísticos	8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Información sobre sus actividades para contribuir a la preservación y al mantenimiento de los recursos: <i>elección del tipo de transporte a utilizar.</i>	

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO
<b>SALUD Y SEGURIDAD</b>			
	LA5. Métodos de registro y notificación de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales en referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.	4. Alianzas y Recursos. 4c. Gestión de los edificios, equipos y materiales: <i>medir y gestionar cualquier impacto negativo de los activos de la organización en la comunicad y las personas de la organización.</i>  7. Resultados en las personas. 7a. Medidas de percepción. Satisfacción: <i>condiciones de higiene y seguridad.</i>	
	LA6. Descripción de las comisiones conjuntas sobre salud y seguridad compuestas por la dirección y los representantes de los trabajadores, y proporción de la plantilla al amparo de dichas comisiones.		
	LA8. Descripción de políticas o programas (en el lugar de trabajo y otros ámbitos) sobre el VIH/SIDA.		

INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: DERECHOS HUMANOS			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO
<b>ESTRATEGIA Y GESTIÓN</b>			

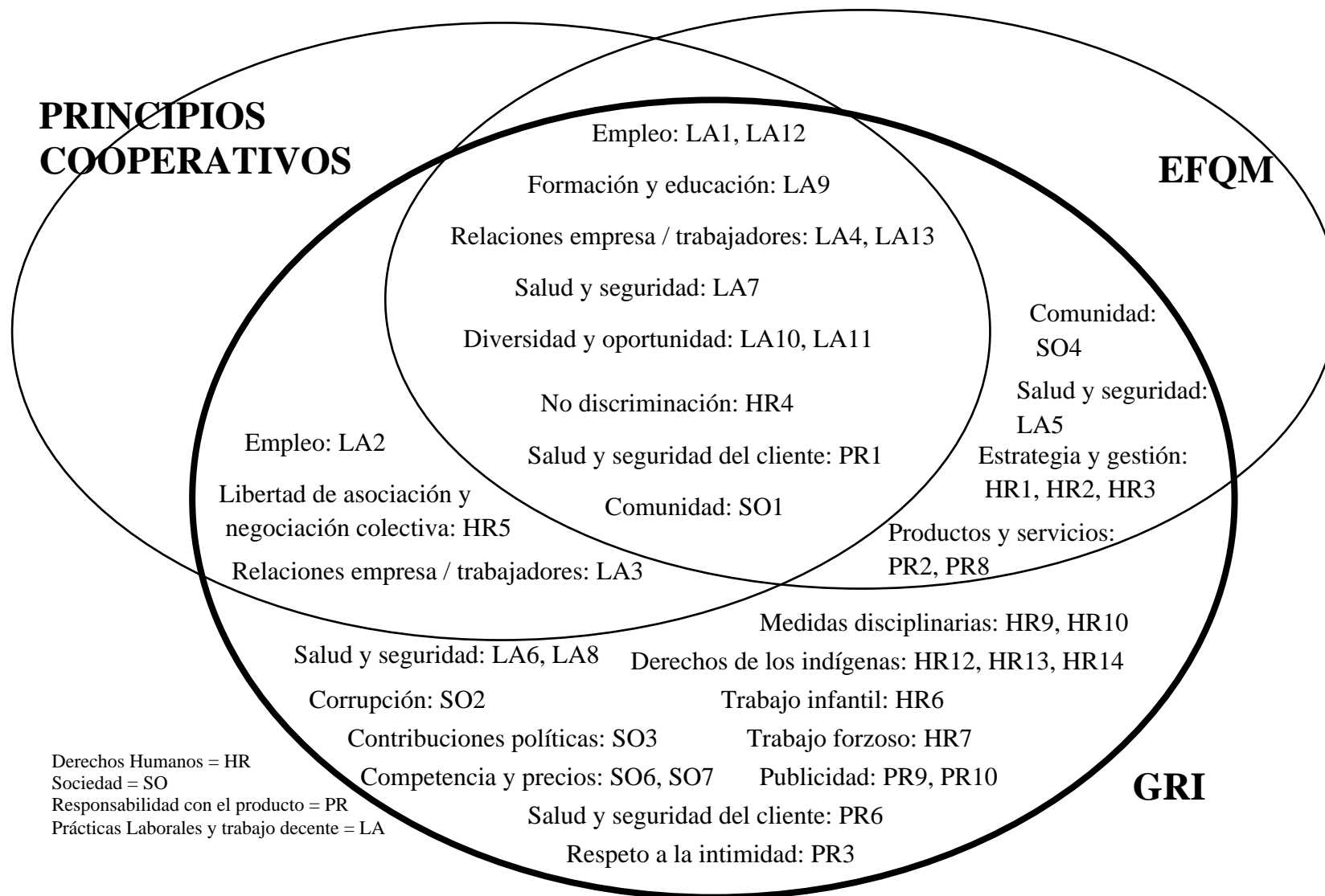
<p><b>Principio1:</b> Se requiere a las empresas que apoyen y respeten la protección de los derechos humanos internacionales, en su ámbito de influencia.</p>	<p>HR1. Relación pormenorizada de políticas, directrices, estructura corporativa y procedimientos en torno a los derechos humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p>1. Liderazgo. 1c. Implicación de los líderes con clientes, partners y representantes de la sociedad. <i>Apoyar y participar en actividades dirigidas a mejorar el medio ambiente y la contribución de la organización a la sociedad.</i></p> <p>2. Política y Estrategia. 2.b. La información procedente de las actividades relacionadas con la medición del rendimiento, investigación, aprendizaje y creatividad son el fundamento de la política y estrategia. <i>Analizar y comprender las cuestiones sociales, medioambientales y legales.</i></p>	
<p><b>Principio 1 y Principio 2:</b> Aseguramiento de que las compañías no son cómplices de abuso de derechos humanos</p>	<p>HR2. Muestras de que se tienen en consideración los impactos en los derechos humanos a la hora de tomar decisiones sobre los procedimientos, inversiones o elección de proveedores/contratistas.</p>	<p>3. Personas. 3a: Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos. <i>Garantizar la imparcialidad y justicia en todo lo relacionado con el empleo, incluido la igualdad de oportunidades.</i></p>	
	<p>HR3. Relación pormenorizada de las políticas y procedimientos necesarios para valorar la actuación sobre los derechos humanos con respecto a la cadena de suministro y los contratistas, así como los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>	<p>4. Alianzas y Recursos. 4c. Gestión de los edificios, equipos y materiales: <i>Medir y gestionar cualquier impacto negativo de los activos de la organización en la comunicad y las personas de la organización</i></p> <p>8.Resultados en la Sociedad. 8a Medidas de percepción. Sus actividades como miembro responsable de la sociedad: <i>Comportamiento ético.</i></p>	
<b>TRABAJO INFANTIL</b>			
<p><b>Principio 5:</b> Abolición efectiva del trabajo infantil</p>	<p>HR6. Exposición de la política de rechazo del trabajo infantil tal y como se define en el Convenio 138 de la OIT, grado de información y aplicación, y relación de los procedimientos/programas relacionados a este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>		
<b>TRABAJO FORZOSO Y OBLIGATORIO</b>			
<p><b>Principio 4:</b> Eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio</p>	<p>HR7. Exposición de la política de rechazo del trabajo forzado y obligatorio, grado de información y aplicación, y relación de los procedimientos/programas relacionados con este tema, así como de los sistemas de seguimiento y sus resultados.</p>		
<b>MEDIDAS DISCIPLINARIAS (ADICIONAL al GRI)</b>			
<b>DERECHOS DE LOS INDÍGENAS (ADICIONAL al GRI)</b>			

<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: SOCIEDAD</b>			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO

COMUNIDAD			
	SO4. Distinciones recibidas en relación con la actuación social, ambiental y ética (ADICIONAL)	8.Resultados en la Sociedad. 8b. Indicadores de rendimiento. <i>Felicitaciones y premios recibidos. Relaciones con las autoridades en cuestiones como certificaciones.</i>	
CORRUPCIÓN			
	SO2. Descripción de política, sistemas de gestión /procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados.		
CONTRIBUCIONES POLÍTICAS			
	SO3. Descripción de política y sistemas de gestión /procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento dedicados a las contribuciones y los instrumentos de presión política.		
COMPETENCIA Y PRECIOS (ADICIONAL al GRI)			
INDICADORES DE DESEMPEÑO SOCIAL: RESPONSABILIDAD DEL PRODUCTO			
GLOBAL COMPACT	GRI	EFQM	PRINCIPIO COOPERATIVO
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
	PR6. Etiquetado de productos y cumplimiento de códigos no obligatorios, o distinciones relacionadas con la responsabilidad social y/o ambiental recibidas por la organización informante. (ADICIONAL)		
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
	PR2. Descripción de políticas y sistemas de gestión /procedimientos, así como de mecanismos de cumplimiento referentes al etiquetado y a la información sobre los productos.	4. Alianzar y Recursos. 4e. Gestión de la información y del conocimiento. <i>Permitir a los usuarios internos y externos un acceso adecuado a la información y a los conocimientos pertinentes.</i>	
	PR8. Análisis de políticas y sistemas de gestión /procedimientos, así como de los mecanismos de cumplimiento relativos a la satisfacción del cliente, así como los resultados de los estudios que evalúen esa satisfacción. (ADICIONAL)	5. Procesos. 5c. Diseño y desarrollo de los productos y servicios basándose en las necesidades y expectativas de los clientes. 5e. Gestión y mejora de las relaciones con los clientes. 6. Resultado en los clientes. 6a. Medidas de percepción. Ventas y servicio postventa: <i>asesoramiento y apoyo, publicaciones para el cliente y documentación técnica, tratamiento de quejas y reclamaciones, formación sobre el producto, tiempo de respuesta, apoyo técnico y garantías.</i>	
PUBLICIDAD (ADICIONAL al GRI)			
RESPECTO A LA INTIMIDAD (ADICIONAL al GRI)			

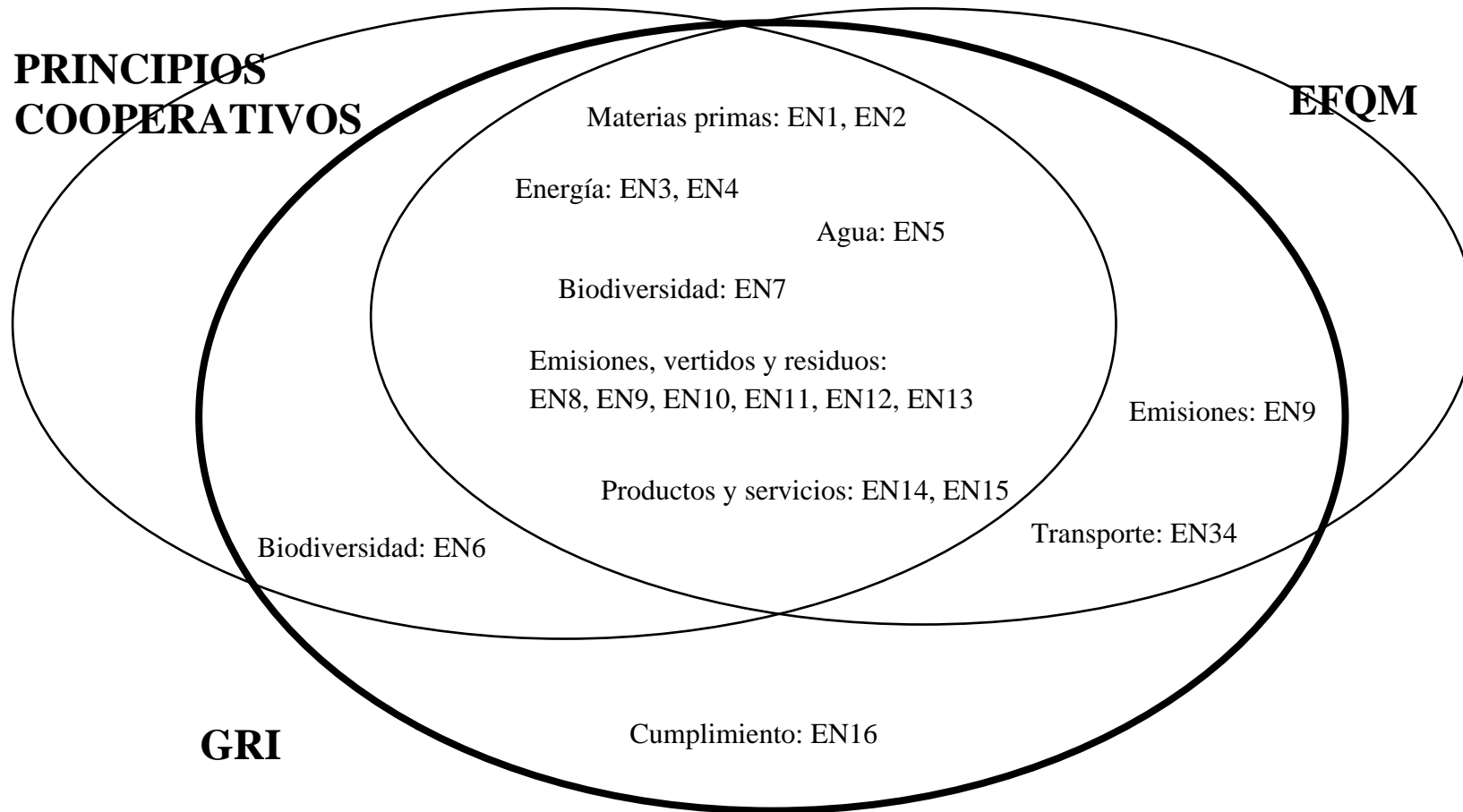
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1: Concordancias de dimensiones de desempeño social propuestas por GRI:



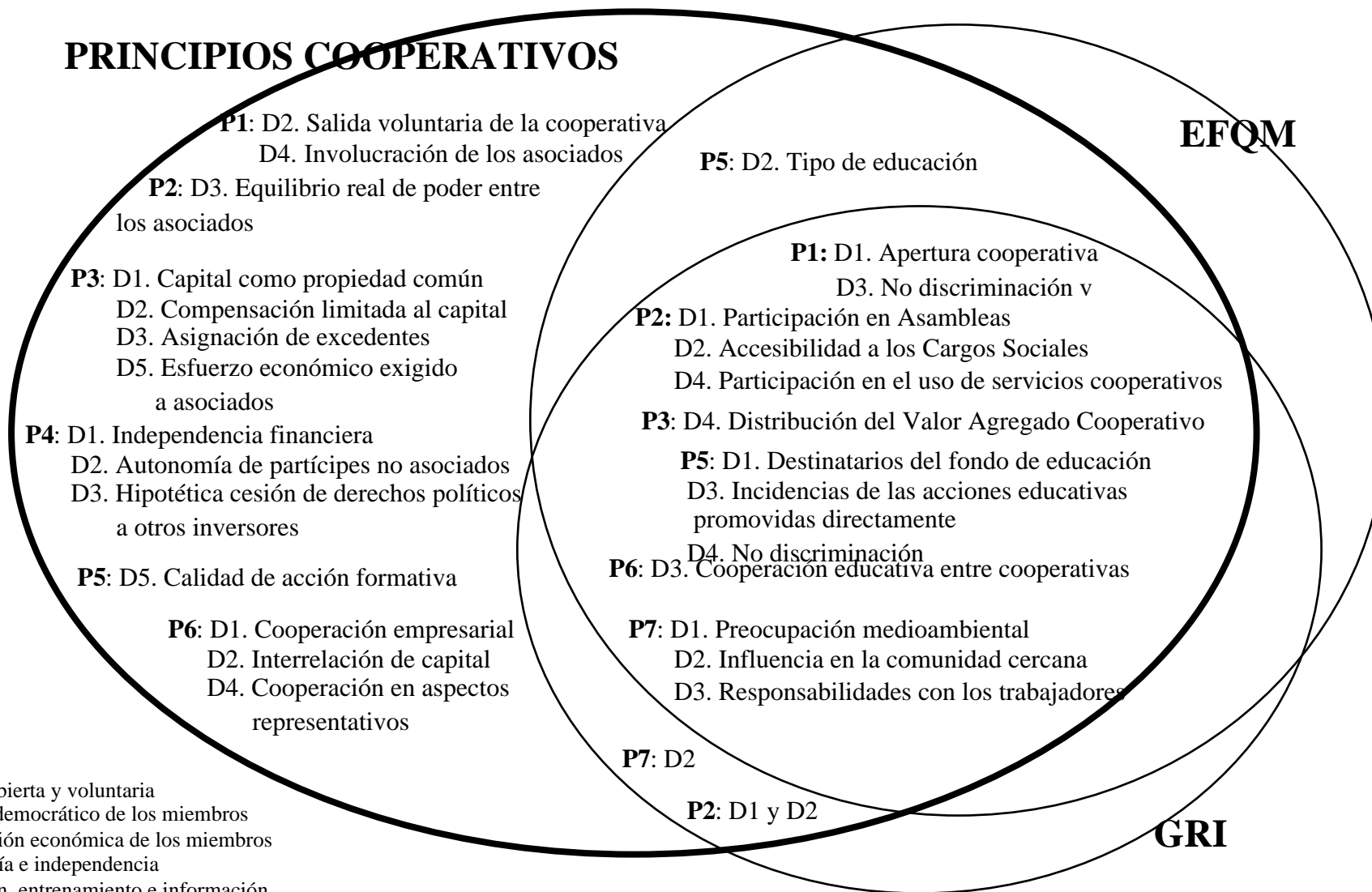
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Concordancias de dimensiones de desempeño ambiental propuestas por GRI:



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Concordancias de dimensiones propuestas en relación a los principios cooperativos:



- P1. Membresía abierta y voluntaria
- P2. Control democrático de los miembros
- P3. Participación económica de los miembros
- P4. Autonomía e independencia
- P5. Educación, entrenamiento e información
- P6. Cooperación entre cooperativas
- P7. Compromiso con la comunidad

Fuente: Elaboración propia