



# DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Ayuntamiento de  
Alcázar de San Juan



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA RSE Y LA IO.....</b>	<b>4</b>
<b>3. APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE RSE E IO.....</b>	<b>6</b>
<b>4. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN Y MEJORA CONTINUA .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. CÓMO EVALUAR LAS MEDIDAS IMPLANTADAS: INDICADORES         SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y ECONÓMICOS.....</b>	<b>8</b>
<b>4.2. INFORME DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>15</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

*Los apartados que a continuación se presentan se han desarrollado con el objetivo de facilitarle la elaboración de la **Declaración de Compromiso con la RSE y la IO** y la aplicación del **Plan de Acción de Responsabilidad Social e Igualdad de Oportunidades**.*

Tras la finalización de las anteriores fases del proyecto, en las que se ha desarrollado en su empresa el Diagnóstico y el Plan de Acción de Responsabilidad Social e Igualdad de Oportunidades, es objetivo de esta fase la definición final de los objetivos del Plan de Acción y su aplicación.

Es por esto que su empresa debe elaborar como primer paso una Declaración de Compromiso con la RSE y la IO en la que se especifiquen los siguientes aspectos relativos a la aplicación del Plan de Acción: grado de aplicación de las medidas propuestas, acciones ya desarrolladas y objetivos para los próximos años. Para ayudarle en la tarea de elaboración de dicha declaración se han desarrollado las plantillas disponibles a continuación (Ver apartado 2).

Una vez elaborada la Declaración de Compromiso con la RSE y la IO empresa deberá comenzar con la aplicación y evaluación del Plan de Acción de RSE e IO. Tomando como base esta Declaración se deberá detallar para cada línea estratégica reflejada en la misma los objetivos específicos y las acciones que se van a llevar a cabo. (Ver apartado 3).

Una vez puesto en marcha el plan de acción y con el objetivo de seguir mejorando en el futuro respecto a estos temas será necesario el empleo de unos criterios objetivos para evaluar el avance que se haya ido produciendo. Estos criterios objetivos son los denominados Indicadores. (Ver apartado 4).

## 2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IO)

*A continuación le presentamos unas plantillas que le pueden resultar útiles a la hora de elaborar la **Declaración de Compromiso con la RSE y la IO**.*

*No obstante estas plantillas pueden ser modificadas si lo considera adecuado.*

*NOTA INFORMATIVA: en el presente documento figura una plantilla de referencia pero cada empresa debe rellenar tantas plantillas como ámbitos (medio ambiente, social y económico) y objetivos tenga su plan de acción.*

### DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

<b>NOMBRE COMERCIAL</b>	
<b>RAZON SOCIAL</b>	
<b>C.I.F.</b>	
<b>DIRECCIÓN</b>	
<b>TELÉFONO</b>	
<b>GERENTE</b>	
<b>PERSONA DE CONTACTO</b>	
<b>ACTIVIDAD</b>	
<b>ANTIGÜEDAD DE LA EMPRESA</b>	
<b>Nº DE TRABAJADORES/AS</b>	
<b>PÁGINA WEB</b>	
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	

## PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO X.X													
<p><b>DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO:</b></p> <p>NOTA INFORMATIVA: En este apartado se debe describir el objetivo a conseguir, se puede tomar como referencia el Resumen del Plan de Acción (Capítulo 5 del Diagnóstico de Responsabilidad Social e Igualdad de Oportunidades).</p> <p>Se deberá indicar así mismo si el objetivo se identificó como prioritario en el Diagnóstico de Responsabilidad Social e Igualdad de Oportunidades</p> <p style="text-align: center;">(INFORMACIÓN A COMPLETAR POR LA EMPRESA)</p>													
<p><b>GRADO DE APLICACIÓN DEL OBJETIVO</b></p> <p>NOTA INFORMATIVA: En este apartado se deberán detallar el grado de aplicación presente y futuro del objetivo, para ello se deberá cumplimentar las siguientes casillas.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td style="width: 30px;"><input type="checkbox"/></td> <td>Ya se han desarrollado todas las acciones propuestas</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Hasta el momento se han desarrollado algunas acciones</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Se tiene prevista la implantación de todas las acciones</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Se tiene prevista la implantación de algunas acciones</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>No se va a implantar ninguna acción</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Otras situaciones (Especificar)</td> </tr> </tbody> </table>		<input type="checkbox"/>	Ya se han desarrollado todas las acciones propuestas	<input type="checkbox"/>	Hasta el momento se han desarrollado algunas acciones	<input type="checkbox"/>	Se tiene prevista la implantación de todas las acciones	<input type="checkbox"/>	Se tiene prevista la implantación de algunas acciones	<input type="checkbox"/>	No se va a implantar ninguna acción	<input type="checkbox"/>	Otras situaciones (Especificar)
<input type="checkbox"/>	Ya se han desarrollado todas las acciones propuestas												
<input type="checkbox"/>	Hasta el momento se han desarrollado algunas acciones												
<input type="checkbox"/>	Se tiene prevista la implantación de todas las acciones												
<input type="checkbox"/>	Se tiene prevista la implantación de algunas acciones												
<input type="checkbox"/>	No se va a implantar ninguna acción												
<input type="checkbox"/>	Otras situaciones (Especificar)												
<p><b>ACCIONES YA REALIZADAS</b></p> <p>NOTA INFORMATIVA: En este apartado se deberá detallar las actuaciones que ya se han realizado.</p>													
<p><b>COMENTARIOS</b></p> <p>NOTA INFORMATIVA: Espacio reservado para la introducción de todo tipo de cuestiones relevantes relacionadas con el objetivo, por ejemplo: dificultades para su implantación, aspectos positivos que se hayan detectado tras la implantación total o parcial del mismo, etc...</p>													

### 3. APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE RSE E IO

*A continuación le presentamos unas plantillas de tablas que le pueden resultar útiles a la hora de comenzar con la aplicación del **Plan de Acción de RSE y la IO**.*

*No obstante estas las plantillas pueden ser modificadas si lo considera adecuado.*

Una vez plasmado el Compromiso de la empresa con la RSE y la IO se deberá comenzar con la aplicación del Plan de Acción de RSE e IO, para ello y tomando como base la Declaración de Compromiso con la RSE y la IO se deberá planificar y detallar para cada línea estratégica los objetivos específicos y las acciones que se van a llevar a cabo.

Este documento debe servir a su empresa para organizar el Plan de Acción de RSE e IO de forma que se pueda ir evaluando su cumplimiento en función de los plazos reflejados.

Las plantillas de las tablas incluidas a continuación son similares a las que se le entregaron junto con el Diagnóstico de Responsabilidad Social e Igualdad de oportunidades, no obstante es importante que su empresa construya, en función de los objetivos que haya decidido incorporar, estas nuevas tablas que le deberán servir como documento para realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Acción.

ANÁLISIS DE ACCIONES						
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	PLAZO DE REALIZACIÓN	RECURSOS A EMPLEAR	PERSONA RESPONSABLE	
1. MEDIO AMBIENTE (ejemplo)	Objetivo 1.1 (ejemplo)	Acción 1.1.1				
		Acción 1.1.2				
		Acción 1.1.3				
	Objetivo 1.2 (ejemplo)	Acción 1.2.1				
		Acción 1.2.2				
		Acción 1.2.3				
	Objetivo 1.3 (ejemplo)	Acción 1.3.1				
		Acción 1.3.2				
		Acción 1.3.3				
	Objetivo 1.4 (ejemplo)	Acción 1.4.1				
		Acción 1.4.2				
		Acción 1.4.3				
	Objetivo 1.5 (ejemplo)	Acción 1.5.1				
		Acción 1.5.2				
		Acción 1.5.3				

## 4. EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN Y MEJORA CONTINUA

*Una vez puesto en marcha el plan de acción y con el objetivo de **seguir mejorando** en el futuro respecto a estos temas será necesario el empleo de unos criterios objetivos para evaluar el avance que se ha venido produciendo. Estos criterios objetivos son los denominados **Indicadores***

Una vez puesto en marcha el Plan de Acción y con el objetivo de seguir mejorando en el futuro respecto a estos temas es necesario determinar hasta qué punto han sido efectivas las medidas implantadas o no.

Para ello, es preciso que pasado un tiempo desde el comienzo de la aplicación del Plan de Acción la empresa realice una memoria de sostenibilidad o informe de evaluación, que será dado a conocer a los grupos de interés. Por otro lado la manera de determinar el éxito o fracaso de cada una de las medidas se alcanza gracias a la aplicación de una serie de indicadores

### 4.1. CÓMO EVALUAR LAS MEDIDAS IMPLANTADAS: INDICADORES SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y ECONÓMICOS

Tras decidir y establecer las medidas que la empresa va a incorporar a su gestión diaria, una forma de medir y evaluar la eficacia de las mismas es a través de indicadores. A continuación, se ofrece la posibilidad de consultar una serie de indicadores que permitirán determinar el impacto de las medidas responsables en el ecosistema social, medioambiental y económico, es decir, cuantificar si los objetivos planteados han sido alcanzados.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Es importante que los indicadores midan lo que nos interesa porque tienen que ser definidos por la empresa en función de las medidas que ha ido implantando.

## INDICADORES DE IGUALDAD

ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
Política de Igualdad de Oportunidades	Existencia de un Plan de Igualdad de Oportunidades (IO)	SI/NO
	Existencia de una persona o departamento responsable de la IO dentro de la empresa	SI/NO
	Existencia de medidas de sensibilización y formación en materia de Igualdad de Oportunidades.	SI/NO
Representatividad de las mujeres	Proporción de hombres y mujeres en la plantilla	%
	Proporción de hombres y mujeres por departamentos	%
	Nº de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad	Nº
	Número de hombres y mujeres con contratos indefinidos	Nº
	Número de hombres y mujeres con contratos temporales	Nº
	Número de hombres y mujeres con contratos a tiempo parcial	Nº
Política de selección y promoción de la plantilla	Existencia de métodos de selección que aseguren la igualdad en el acceso al empleo	SI/NO
	Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo	SI/NO
	Porcentaje de hombres y mujeres en el equipo de selección	%
	Existencia de un método objetivo de evaluación del desempeño de la plantilla	SI/NO
	Existencia de itinerarios profesionales	SI/NO
	Existencia de actividades de formación específica para mujeres, que faciliten su promoción a puestos u ocupaciones en los que la mujer se encuentra subrepresentada	SI/NO
	Existencia de una definición de los distintos puestos de trabajo	SI/NO
Formación del Personal Empleado	Existencia de un plan de formación	SI/NO
	Número de trabajadores-as que han recibido formación en el último año	Nº
	Proporción de trabajadores-as formadas respecto al total de trabajadores-as	%
	Número de cursos que ha ofrecido la empresa al personal empleado	Nº
	Tipología de cursos que ha ofrecido la empresa al personal empleado	--
Retribución	Proporción de mujeres y hombres por categorías y niveles retributivos.	%
	Retribución anual media de las mujeres y de los hombres	€
	Existencia de pluses o mejoras voluntarias por categoría	SI/NO
	Asignación de puestos de trabajo a categorías profesionales basada en un sistema de valoración neutro de puestos de trabajo	SI/NO

ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
Condiciones Laborales (Conciliación de la vida personal y laboral, flexibilidad horaria, etc...)	Proporción de hombres y mujeres por los diferentes tipos de contrato (temporal o indefinido)	%
	Proporción de hombres y mujeres por los diferentes tipos de jornada (media jornada o completa)	%
	Existencia de medidas de flexibilidad	SI/NO
	Número total de trabajadores-as de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de flexibilidad	Nº
	Proporción de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas de flexibilidad	%
	Criterios utilizados en la asignación de horarios a personas	--
	Las reuniones se realizan en horarios que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.	SI/NO
	Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan la baja por maternidad/paternidad y excedencia después de un nacimiento.	%
Condiciones físicas del entorno de trabajo	Condiciones del espacio asignado a las mujeres y a los hombres y recursos disponibles	--
	Adecuación del puesto de trabajo y de los espacios compartidos a las características específicas de mujeres y hombres.	--
Actitudes sexistas y prevención de la discriminación	Realización de acciones de sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio	SI/NO
	Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias	SI/NO
Políticas de impacto en la sociedad y de Responsabilidad Social	Incorporación de la perspectiva de igualdad en el trato con clientes, proveedores y otras empresas.	SI/NO
	Difusión de la Política de Igualdad de Oportunidades (por ejemplo mediante página web)	SI/NO
	Participación en campañas, actos o proyectos de promoción de la Igualdad de Oportunidades	SI/NO
Comunicación, imagen y lenguaje	Comunicación interna del Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades	SI/NO
	Comunicación externa del Plan de Acción de Igualdad de Oportunidades	SI/NO
	Número de canales empleados para la comunicación (mailing, Internet, notas de prensa, etc...)	Nº
	Incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la imagen de la organización (especialmente relevante la publicidad)	SI/NO
	Uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa (internas y externas)	SI/NO

## INDICADORES SOCIALES

	ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
<b>NIVEL INTERNO</b>	<b>Flexibilidad en el horario</b>	Número de trabajadores-as que han solicitado una jornada de trabajo flexible	Nº
		Proporción de trabajadores-as con jornada flexible respecto al total de trabajadores-as	Nº
		Número de medidas de flexibilidad implantadas	Nº
	<b>Nivel de satisfacción /motivación</b>	Existencia de sistemas formales de comunicación	SI/NO
		Número de sistemas de comunicación	Nº
		Proporción de trabajadores-as que utilizan los sistemas de comunicación	%
		Grado de satisfacción de los trabajadores-as respecto a la información que se obtiene a través de estos sistemas	0-10
		Número de estudios de clima laboral	Nº
		Análisis de resultados de clima laboral	--
		Número de sugerencias por parte del personal empleado que han sido recogidas	Nº
		Proporción de sugerencias satisfechas sobre el total de sugerencias recogidas	%
		Absentismo laboral: horas no trabajadas por baja laboral/total de horas trabajadas	horas
		Sumatorio de la antigüedad media de cada empleado-a / número de empleados-as	meses
	<b>Estabilidad de la plantilla</b>	Trabajadores-as fijos-as / total de la plantilla	Nº
		Trabajadores-as temporales / total de la plantilla	Nº
		Número de movimientos de entradas y salidas definitivas de trabajadores-as durante un periodo de tiempo	Nº
		Número de bajas (despidos, bajas voluntarias, bajas por fin de obra)/plantilla total	Nº
		Número de puestos de trabajadores-as sujetos a rotación	Nº
	<b>Beneficios sociales adicionales</b>	Número de días adicionales y motivo	--
		Proporción de trabajadores-as que disfrutaban de estos beneficios	Nº
		Criterios para el disfrute de estos días	--
		Importe destinado a ellos	Nº
		Número de cheques/regalos que ha recibido el personal empleado	Nº
Proporción de trabajadores-as que disfrutaban de cheques/regalos		Nº	
	Importe de cheques/regalos	Nº	

	ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	
NIVEL INTERNO	Prevención de Riesgos Laborales	Número y tipología de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales	Nº	
		Importe total en medidas de seguridad	€	
		Proporción de bajas por accidente laboral sobre el total de bajas	%	
		Número de días perdidos por accidentes laborales	Nº	
		Horas no trabajadas por accidentes laborales/total horas trabajadas	horas	
		Proporción que representan los días perdidos por accidente laboral sobre el total de días trabajados	%	
		Tipos de accidentes laborales	--	
		Número de accidentes laborales (causen o no baja)	Nº	
		Número de carteles relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales	Nº	
		Resultado del análisis en la detección de puestos de trabajo con mayor siniestralidad	--	
		Número de actividades de formación realizados sobre seguridad y salud	Nº	
		Número de trabajadores-as asistentes a las actividades	Nº	
		Número de expedientes abiertos en la inspección de trabajo	Nº	
		Inserción Laboral	Número de empleados-as pertenecientes a colectivos de riesgo de exclusión	Nº
			Proporción de trabajadores-as acogidos a contratos de inserción laboral	Nº
Número de personas con dificultades en el acceso al empleo que ha realizado formación en la empresa	Nº			
Número de estudiantes en prácticas	Nº			
Número de puestos de trabajo reservados a personas discapacitadas	Nº			
Inversión anual en la adaptación de las instalaciones para personal con discapacidad/facturación anual	€			
NIVEL INTERNO	Creación de empleo en el entorno local	Número de personas residentes en la zona contratadas	Nº	
		Distribución de la plantilla por lugar de procedencia (residencia habitual)	--	
		Creación neta de empleo: (Plantilla total año en curso/plantilla año anterior)- 1	Nº	
	Contribución a proyectos y actividades de la comunidad	Número de contribuciones a proyectos culturales, de educación...	Nº	
		Número de campañas para captar fondos para causas sociales o medioambientales	Nº	
		Distribución de las contribuciones por ámbito de actuación	--	
		Distribución de las contribuciones por tipo de recurso aportado: dinero, productos, personal empleado (voluntariado corporativo)...	Nº	
		Importe total de las contribuciones	€	
		Proporción que supone el importe total de las contribuciones sobre el total de beneficios	%	
		Diferencia (aumento o disminución) respecto a años anteriores del importe total destinado a contribuciones (culturales, de educación...)	€	
	Apoyo a proveedores locales	Número de proveedores locales sobre el total de proveedores	Nº	

### INDICADORES MEDIO AMBIENTALES

ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
<b>Implantar un Sistema de Gestión Ambiental</b>	Número de Certificaciones obtenidas	Nº
	Número y periodicidad de auditorías medioambientales llevadas a cabo	Nº
	Canales utilizados para la mejora de cuestiones medioambientales	--
	Número de propuestas recogidas para la mejora de cuestiones medioambientales	Nº
	Número de objetivos medioambientales alcanzados/número total de objetivos medioambientales	€
<b>Consumo de Agua</b>	Gasto relacionado con el consumo de agua/facturación anual	€
	Total de metros cúbicos en euros	m <sup>3</sup>
	Reducción del consumo de agua total respecto a periodos anteriores	m <sup>3</sup>
	Consumo de agua por proceso o por unidad de producto	m <sup>3</sup>
<b>Consumo de Energía</b>	Suma del consumo de todas las fuentes de energía	€
	Gasto relacionado con el consumo de energía/facturación anual	€
	Reducción o aumento del total respecto a periodos anteriores	€
	Consumo total/rendimiento de producción (kwh) para todos los tipos de energía	€/kwh
<b>Consumo de Productos</b>	Productos adquiridos con etiqueta medioambiental/cantidad total de productos	Nº
	Cantidad de embalaje reutilizable/cantidad total de embalaje (en toneladas)	t
<b>Residuos</b>	Número actuaciones llevadas a cabo en materia de gestión de residuos	Nº
	Existencia o no de planes de prevención de envases y residuos de envases	si/no
	Residuos totales/producción (Kilogramos o unidades de producto)	Kg.
	Comparación de residuos totales con otros periodos (aumento o reducción)	Kg.
	Residuos reciclados o reutilizados absolutos	Kg
	Porcentaje de reciclado: residuos reciclados/ cantidad total de residuos	--
	Existencia o no de planes, políticas o actuaciones en materia de prevención o reducción de la generación de residuos	si/no
	Total inversiones medioambientales/total de inversiones	€
	Ahorro generado por la implantación de medidas medioambientales	€
	Comparación del ahorro con otros periodos	€
<b>Selección de Proveedores</b>	Número de proveedores que poseen certificados de medio ambiente	Nº
	Proveedores con certificados medioambientales sobre el total de proveedores	%
	Número de proveedores que presentan informes medioambientales	Nº
	Exigencia o no de dichos informes	si/no
<b>Formación medioambiental para personal empleado</b>	Número de trabajadores-as que han recibido formación de medio ambiente	Nº
	Proporción respecto al total de trabajadores-as	%
	Número de cursos medioambientales que ha ofrecido la empresa	Nº
	Costes ocasionados por la formación del personal empleado/a	€
	Proporción de gasto respecto al total de gastos	%
	Horas reales dedicadas a la formación medioambiental/total de horas trabajadas	h
Horas totales de formación/trabajadores-as formados-as (media de horas de formación por trabajador/a)	h	

### INDICADORES ECONÓMICOS

ASPECTO	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
<b>Atracción de nuevos clientes</b>	Ampliación o reducción del número de clientes respecto a otros periodos	Nº
	Porcentaje que representan los nuevos clientes sobre el total de clientes	%
<b>Fidelización de clientes</b>	Porcentaje de clientes que se pierden	%
	Resultados de la elaboración de un catálogo de clientes clasificados por volumen de compra, fidelidad, nivel de satisfacción...	--
<b>Información al cliente o consumidor/a</b>	Existencia o no del servicio	si/no
	Listado de los sistemas de información más utilizados	--
	Número de jornadas abiertas que se realizan	Nº
<b>Comunicación fluida con los y las consumidoras</b>	Número de reclamaciones/número de clientes	Nº
	Número de reclamaciones repetidas	Nº
	Número de clientes diferentes que usan servicios de atención al cliente/total de clientes (proporción)	Nº
	Número de encuestas de satisfacción	Nº
	Resultado de las encuestas de satisfacción	--
<b>Salario</b>	(Masa salarial año n/plantilla año n)/salario medio del convenio	€
	Nivel salarial respecto al beneficio anual (masa salarial/beneficio anual)	€
	Diferencias salariales: importe salario anual máximo/importe salario anual mínimo	€
<b>Adaptación al cambio</b>	Gasto anual en I+D+i/facturación anual	€
	Volumen de ventas en productos mejorados el último año/facturación anual	€
	Número de patentes o modelos de utilidad en los últimos tres años	Nº
	Número de TICs incorporados	Nº
<b>Comunicación fluida con los proveedores</b>	Existencia o no de un servicio de atención al proveedor: recepción de quejas y reclamaciones y buzón de sugerencias	si/no
	Resultados de la elaboración de un catálogo de proveedores clasificados por: volumen, importancia para la empresa y nivel de satisfacción	--
	Encuestas periódicas para conocer el grado de satisfacción de los proveedores	si/no
<b>Relación con la competencia</b>	Número de participaciones en jornadas de RSE en el entorno	Nº
	Número de actuaciones para la difusión de "buenas prácticas" realizadas	Nº
	Número de colaboraciones realizadas para proyectos de innovación	Nº
	Número de compromisos y códigos de conducta sectoriales impulsados por la empresa	Nº
<b>Gestión Financiera</b>	Destino de excedentes de capital a inversiones socialmente responsables	€
	Número de entidades financieras que trabajen conforme a criterios éticos sobre el total de entidades financieras con las que trabaja la empresa	Nº
	Número de auditorías de cuentas al año (incluso en casos sin obligación legal)	Nº
<b>Imagen de la empresa</b>	Número de informes de sostenibilidad editados por la empresa	Nº
	Comunicación de logros en Responsabilidad Social Empresarial al personal empleado	Nº
	Registro de premios y reconocimientos obtenidos	Nº

## 4.2. INFORME DE EVALUACIÓN

Una vez cumplido el periodo previsto para la ejecución del Plan de Acción será necesario realizar un análisis comparativo entre los objetivos de mejora marcados en dicho plan y los objetivos alcanzados. En esta fase por tanto la finalidad es detectar las desviaciones del Plan de Acción y plantearse nuevos objetivos comenzando con un proceso de mejora continua.

Una de las herramientas más empleadas para plasmar formalmente este análisis son los Informes de Evaluación. El objetivo principal que se persigue con la elaboración de dicho informe es evaluar e informar de la posición de la empresa en materia de Responsabilidad Social en los diferentes ámbitos en los que puede ser aplicada: social, medioambiental y económico.

Este informe permite por tanto la realización de un análisis comparativo tanto internamente (de la empresa a lo largo del tiempo) como externamente (de la empresa frente a otras) ofreciendo la posibilidad de conocer qué avances va logrando en materia de Responsabilidad Social.

En las grandes empresas es muy habitual la realización y publicación de Memorias de Sostenibilidad o Memorias de RSC pero también existen ejemplos de pequeñas y medianas empresas que también elaboran de forma periódica memorias de sostenibilidad.

Sin embargo, es más frecuente que las PYMES desarrollen Informes de Evaluación, que son documentos de menor complejidad cuyo objetivo es comunicar lo que se ha conseguido hasta el momento en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

### Ejemplo de PYMEs que ha elaborado Memoria de Sostenibilidad

JAVIERRE S.L, que desde el año 2004 viene publicando anualmente una memoria de sostenibilidad en la que hace un recorrido por el perfil de la organización, los parámetros de la propia memoria, el compromiso y participación con sus grupos de interés y una serie de indicadores de desempeño económico (se puede consultar en [www.javierre.es](http://www.javierre.es))

### Ejemplo de PYME que ha elaborado Memoria de Sostenibilidad

HARINERAS VILLAMAYOR es otro ejemplo, en el año 2003 deciden elaborar su primera memoria de sostenibilidad, este hecho propició que recibieran el Primer Premio Aragonés a la Responsabilidad Social Corporativa 2004. (se puede consultar en [www.harinerasvillamayor.com](http://www.harinerasvillamayor.com)).

<sup>2</sup> **JAVIERRE:** Empresa con una plantilla de 10 personas dedicada a la realización de excavaciones, movimientos de tierras, subcontratación de maquinaria de Obras Públicas y demolición de edificios. Primer Premio Aragonés a la Responsabilidad Social Corporativa 2006

## Contenidos Mínimos

A continuación se sugiere a modo de ejemplo los contenidos mínimos que puede presentar un Informe de Evaluación:

- **Contexto general** de la empresa (antigüedad, tipo de actividad, forma jurídica, estructura de la propiedad, descripción del mercado, etc..)
- **Políticas y medidas** en materia de Responsabilidad Social
- **Resultados** de las **medidas** aplicadas
- **Trabas** encontradas que no han permitido avanzar o han dificultado el avance en materia de Responsabilidad Social
- **Objetivos** a futuro: propuestas de mejora de las medidas que no han obtenido éxito, mantenimiento de medidas que sí lo hicieron y formulación de nuevas propuestas a incorporar en la gestión empresarial.
- **Conclusiones**

Como ya hemos visto, para la elaboración de un Informe de Evaluación hay que valorar los resultados de las medidas aplicadas, para ello su empresa puede tomar como referencia el Plan de Acción y elaborar unas tablas de seguimiento similares a las mostradas a continuación.

Para cada objetivo y acción contemplada en el Plan de Acción se deberán escoger los indicadores que mejor reflejen la evolución de la situación que se pretendía mejorar con la consecución del objetivo. El valor de los indicadores deberá ser calculado en dos momentos: antes y después de la aplicación de la medida para así conocer su evolución en el tiempo y hacer una valoración final de cada medida aplicada.

VALORACIÓN FINAL DEL PLAN DE ACCIÓN							
LÍNEAS ESTRATÉGICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Indicador	Valor prev	Valor post	COSTES	BENEFICIOS	VALORACIÓN FINAL
1. MEDIO AMBIENTE (ejemplo)	Objetivo 1.1 (ejemplo)	Indicador 1					
		Indicador 2					
		Indicador 3					
	Objetivo 1.2 (ejemplo)						
	Objetivo 1.3 (ejemplo)						
	Objetivo 1.4 (ejemplo)						
	Objetivo 1.5 (ejemplo)						

