

Implantación de la RSE y la Sostenibilidad en PYMES de la Construcción y su inclusión en el Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables



IMPORTANTE:

NO imprimir si no es necesario. En el caso de que se decida su impresión, asegurarse de hacerlo a doble cara y sobre papel reciclado

ÍNDICE

1. RSE - SOSTENIBILIDAD - ESG	4
2. IMPLANTACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y LA RSE EN PYMES DE LA CONSTRUCCIÓN	7
2.1. CERTIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD	8
2.2. CALIFICACIÓN SEGÚN EL REGISTRO DE ENTIDADES VALENCIANAS SOCIALMENTE RESPONSABLES	14
2.3. LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD	24
3. INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD	34
3.1. INDICADORES ECONÓMICOS Y DE BUEN GOBIERNO	35
3.2. INDICADORES AMBIENTALES	40
3.3. INDICADORES SOCIALES	44

1. RSE -SOSTENIBILIDAD - ESG

Es indudable que el sector de la construcción está sumido en un cambio profundo e imparable: la digitalización, la industrialización y la sostenibilidad son los tres pilares de este cambio.

En los últimos años la preocupación por el cambio climático, por el medioambiente y por la sostenibilidad va en aumento y está llegando a todos los sectores. Desde el sector de la construcción son muchas las iniciativas relacionadas con estos aspectos. Cada vez se habla más de la incorporación de elementos reciclados en la construcción, de ecodiseño, de eficiencia energética, de gestión de residuos y reciclaje... y cada vez la presión sobre las empresas es mayor y lo va a continuar siendo en los próximos años.

Las pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción, con independencia de su actividad concreta, no pueden ni deben ser ajenas a estos cambios que se están produciendo. Pero ¿cómo se pueden adaptar las pequeñas y medianas empresas con los medios de los que disponen? ¿cuáles son los cambios que tienen que asumir?

La presión de la que hablamos está llegando también desde las entidades financieras. La gestión de riesgos incorpora ahora nuevos criterios para apoyar la financiación de una empresa: los criterios ESG (environmental, social, governance). Así, los cambios no son sólo ambientales. Se incorpora también una importante parte social y, como no, el gobierno de la entidad.

Entonces, ¿de qué hablamos cuando decimos sostenibilidad? ¿es lo mismo decir sostenibilidad que RSE (responsabilidad social empresarial)? ¿Y por qué las entidades financieras hablan de ESG en lugar de RSE? Vamos a tratar de echar algo de luz en este maremágnum de nomenclaturas.

La RSE (Responsabilidad Social Empresarial) y ESG (Ambiental, Social y Gobernanza) son dos conceptos relacionados pero distintos en el ámbito empresarial y de inversión, que se centran en la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, pero abordan aspectos diferentes. Por otra parte, a la sostenibilidad se la relaciona más con aspectos ambientales, es decir, a aspectos como la gestión de residuos, la eficiencia energética o la huella de carbono.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

Concepto mediante el cual las empresas integran voluntariamente objetivos sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en su interacción con las partes interesadas.

DESARROLLO SOSTENIBLE:

Desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

La RSE es una de las herramientas más potentes con la que cuentan las empresas para lograr su sostenibilidad.

La sostenibilidad se está ligando mucho últimamente a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, los cuales están centrando en muchos casos el foco de actuación de las empresas. Aunque no es objeto la Guía, haremos una pequeña introducción a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la Agenda 2030, ya que aparecerán a lo largo de los materiales que hemos desarrollado.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se adoptaron por todos los Estados Miembros de **Naciones Unidas** en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.



Se establecen 17 objetivos, con 169 metas, que pasaron a denominarse **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)**.

Los ODS tienen marcado, para su consecución, un período de 15 años, que empieza en 2015 y finaliza en 2030: es lo que se denomina la **Agenda 2030**.

Las empresas pueden relacionar sus acciones de RSE con la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Si bien hemos centrado la relación entre RSE y Sostenibilidad, incluso hemos introducido conceptos como el desarrollo sostenible y los ODS, aparece un nuevo actor en el escenario: la **ESG**.

Si quisiéramos hacer un resumen, podríamos decir que la RSE es un enfoque amplio y general de la responsabilidad corporativa que abarca una variedad de actividades voluntarias, mientras que **ESG** es un **conjunto específico de criterios y métricas** utilizados para evaluar y medir el desempeño de una empresa en áreas clave de sostenibilidad y responsabilidad. La ESG se originó con el fin de realizar una **Inversión Sostenible y Responsable** (ISR).

La ESG supone incorporar los criterios de buen gobierno, ambientales y sociales en la toma de decisión para la realización de inversiones

Es importante ahondar en el concepto de **Inversión Responsable y Sostenible**. En este sentido, desde NACIONES UNIDAS, se creó la iniciativa **Principios para la Inversión Responsable (PRI)**.

Los Principios para la Inversión Responsable son voluntarios, no vinculantes, y ofrecen una serie de posibles acciones para incorporar criterios ESG en las inversiones. Las empresas y entidades pueden firmar estos principios, contribuyendo así al desarrollo de un sistema financiero global más sostenible.

PRINCIPIO 1

Incorporaremos cuestiones ESG en el análisis de inversiones y los procesos de toma de decisiones.

PRINCIPIO 2

Seremos propietarios activos e incorporaremos cuestiones ESG en nuestras políticas y prácticas de propiedad.

PRINCIPIO 3

Buscaremos una divulgación adecuada sobre cuestiones ESG por parte de las entidades en las que invertimos.

PRINCIPIO 4

Promoveremos la aceptación e implementación de los Principios dentro de la industria de inversiones.

PRINCIPIO 5

Trabajaremos juntos para mejorar nuestra eficacia en la implementación de los Principios.

PRINCIPIO 6

Cada uno de nosotros informará sobre nuestras actividades y avances hacia la implementación de los Principios.

2. IMPLANTACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD Y LA RSE EN PYMES DE LA CONSTRUCCIÓN

En primer lugar, tenemos que remarcar, de nuevo que uno de los principios de la RSE es el **carácter voluntario** de su implementación. En este sentido, es necesario que las empresas vean la idoneidad de trabajar en torno a criterios de sostenibilidad y ESG, como se ha comentado con anterioridad, para dar el primer paso de implantar una sistemática de gestión de la RSE.

No existe una fórmula única para la implantación de la RSE/Sostenibilidad. Por una parte, los factores a tener en cuenta son muy variados y no todos afectan por igual a las empresas. Así, lo importante es que cada empresa **priorice** aquellos factores sociales, ambientales y de gobernanza que le son de aplicación.

Las empresas pueden obtener un beneficio añadido, gracias al **reconocimiento** que les pueda otorgar algún tipo de certificación, calificación o verificación de la sostenibilidad.

¿Se puede certificar la sostenibilidad en una empresa? ¿O la RSE? La respuesta no es tan sencilla.

OPCIONES DE RECONOCIMIENTO DE LA SOSTENIBILIDAD

Certificación: frente a un modelo organizativo o estrategia.

Verificación: de la información contenida en una Memoria o Informe de Sostenibilidad.

RVESR: **Cualificación** del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos por un organismo oficial.

En los tres casos existirá un hilo conductor que debemos dominar y saber realizar: la **Memoria de Sostenibilidad**. Veremos que esta Memoria puede variar dependiendo del tipo de reconocimiento al que optemos, pero podemos concluir a priori que deberá ser completa, veraz, contrastable y, a ser posible, basada en un estándar internacional reconocido.

2.1 Certificación de la Sostenibilidad

Como hemos indicado con anterioridad, para que se dé un proceso de certificación, debe existir un modelo contrastable que sea certificable. El proceso de certificación consiste en auditar el cumplimiento de unos requisitos concretos, su implantación y correcto desempeño. Para ello, los auditores deberían poder comprobar la aplicación de alguno de estos modelos.

Para que esto sea posible y obtener un certificado de sostenibilidad proponemos dos posibilidades a las que se puede optar en la actualidad:

- La certificación de un Sistema de Gestión de la RSE.
- La certificación del cumplimiento del compromiso con los ODS.

En ambos casos es necesaria la existencia de una norma, especificación o documento de partida en el que se incluyan todos los requisitos que la empresa deberá cumplir y que serán comprobados por los auditores en las auditorías externas.

En cualquier caso, estas certificaciones son voluntarias, por lo que la empresa se somete a este proceso voluntariamente, sin que esté regulado por ninguna legislación que exija su cumplimiento. Esto no quiere decir que el proceso de certificación no esté regulado por organismos de acreditación.

En la actualidad no existe ningún referencial para la certificación de sistemas de gestión de la RSE y/o sostenibilidad que cuente con entidades de certificación acreditadas por ENA

Todos los procesos de certificación tienen que tener un proceso regulado que garantice su independencia, neutralidad y transparencia, así como la capacitación e independencia del equipo auditor externo. En el caso de la certificación de sistemas de gestión como los sistemas de gestión ambiental ISO 14001 o de gestión de la calidad ISO 9001, en España las entidades de certificación se someten a un proceso de acreditación por la entidad que reglamentariamente (por el gobierno español) se ha establecido para acreditar a este tipo de entidades: la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC).



2.1.1 Certificación de un sistema de Gestión de la RSE

Aún así, las empresas pueden certificar la RSE de forma parcial o completa, acudiendo a la utilización de modelos de sistemas de gestión parciales o a modelos de sistema de gestión completos que en ambos casos pueden ser “**privados**”. A efectos didácticos, entenderemos como sistemas de gestión privados aquellos modelos de sistema de gestión que son emitidos por entidades de cierto prestigio (en forma de norma o especificación) pero que no cuentan con acreditaciones oficiales para su certificación.

De entre todos los posibles sistemas de gestión de la RSE y la Sostenibilidad no todos cubren la totalidad de los campos de la RSE, ni todos son certificables, por lo que encontramos solamente dos que encajan en lo que estamos buscando:

○ **La Norma SG21.**

○ **La Norma IQNET SR10.**

En ambos casos se trata de normas de sistemas de gestión de la RSE, ambos emitidos por organizaciones que podemos considerar privadas, si bien ambas son sin fines de lucro.

El modelo **SGE21** está promovido por una organización privada sin ánimo de lucro, **Forética**, y es uno de los modelos más antiguos que podemos encontrar. Su extensión se limita sobre todo a España, al ser una organización afincada en nuestro país, si bien el sistema de gestión propuesto cuenta con suficiente prestigio a nivel nacional e internacional.



Desarrollada por Forética, organización española con más de 240 socios y cuya misión es integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno en la estrategia y gestión de empresas y organizaciones. Constituyó el primer sistema de gestión de la responsabilidad social europeo que además se ha ido adaptando y en la actualidad está alineado con las memorias de sostenibilidad GRI y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Una de las ventajas de la norma es que puede integrada en otros sistemas de gestión de la empresa, como el ambiental o el de calidad.

La implantación de la norma se basa en nueve áreas de gestión que establecen los requisitos que se consideran adecuados para demostrar las evidencias de su implantación:

- Gobierno de la organización
- Personas que integran la organización
- Clientes
- Proveedores y cadena de suministro
- Entorno social e impacto en la comunidad
- Entorno ambiental
- Inversores
- Competencia
- Administraciones Públicas

Por su parte, la norma IQNET SR10 está desarrollada por IQNET, organización que constituye una red internacional de organismos de certificación, incluyendo a entidades de amplio prestigio en el sector de la certificación.



Si bien Forética es una de las entidades relacionadas con la RSE de mayor prestigio y que la norma SGE21 es muy completa, está muy contrastada y extendida en España, consideramos que la aplicación de la norma IQNET SR10 está más relacionada con los sistemas de gestión que ya están implantados en la empresa y sería un proceso más sencillo la implantación de esta norma integrándose en los sistemas ya certificados en la empresa.

Otra de las ventajas es el carácter internacional de la norma SR10. La norma está formulada por IQNET, organización internacional en la que se integran organizaciones de certificación de distintos países a nivel mundial, lo que garantiza la difusión de esta norma. Los miembros de IQNET tienen que ser organismos de certificación que estén acreditados según la norma ISO/IEC 17021 al menos para sistemas de gestión ambiental y sistemas de gestión de la calidad, por organizaciones internacionales de acreditación reconocidas.

Las certificaciones del sistema SR10 podrán ser emitidas por estas entidades de certificación pertenecientes a IQNET. Sin embargo, hay que aclarar que si bien las entidades de certificación están acreditadas para sistemas de gestión de calidad y medioambiente, no lo están para SR10. Con esto consideramos por tanto que se trata de una certificación “privada” de cierto prestigio.

Es un sistema de gestión basado en la estructura de alto nivel de ISO, lo que permite su perfecta integración con sistemas de gestión como la ISO 14001 o la ISO 9001.

La norma IQNET SR10 se puede integrar en los sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001), del medioambiente (ISO 14001) y/o de la seguridad y salud en el trabajo (IAO 45001)

La norma divide los requisitos a implantar en 7 grandes apartados:

1	2	3	4	5	6	7
Contexto de la organización	Liderazgo	Planificación	Soporte	Operación y grupos de interés	Evaluación del desempeño	Mejora

La norma SR10 no incluye entre los requisitos del sistema de gestión de la RSE la publicación de una Memoria de RSE o Memoria de Sostenibilidad

2.1.1 Certificación de un sistema de Gestión de la Sostenibilidad (Gestión de los ODS)

La segunda de las opciones en certificación de la RSE y la Sostenibilidad es la **certificación de sistemas de gestión de los ODS** o **certificación de la contribución de la empresa a los ODS**.

Se trata de certificaciones más enfocadas a la Sostenibilidad que a la RSE y dirigidas, sobre todo, a una planificación estratégica, más que a la gestión operacional. Los sistemas de gestión de la RSE que hemos visto en el punto anterior incluían el control operacional como parte principal del sistema. En este caso lo que se trabaja es por una parte la planificación y por otra la consecución de lo planificado. En la actualidad los sistemas que podemos encontrar son los que están enfocados a la **gestión o contribución a los ODS**.

Tal y como hemos comentado en la introducción de este apartado, no existe un modelo de sistema de gestión de los ODS estandarizado por una entidad independiente que pueda ser certificado con una certificación acreditada como tal, por ENAC en el caso español.

Si buscamos modelos de sistemas de gestión de los ODS en los que poder basar la implantación y sobre los que trabajar, con el fin tanto de realizar una adecuada gestión de los ODS, como de obtener un certificado, encontramos algo parecido a lo que nos ocurría con los sistemas de gestión de la RSE: los modelos existentes están publicados por las distintas entidades de certificación.

Esto implica que podemos seleccionar e implantar un modelo determinado de una entidad de certificación, con el fin de que sea auditado y certificado por esa misma entidad. El modelo no será certificado por ninguna otra entidad de certificación. Incluso algunas de las más prestigiosas entidades de certificación no cuentan con ningún modelo, norma o especificación técnica.

Para la realización de esta Guía, hemos revisado dos especificaciones de dos entidades de certificación: [AENOR](#) y [Kiwa](#).

AENOR ha desarrollado el ***Reglamento Particular para la certificación de estrategias y proyectos de Sostenibilidad en base a su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)***.

The logo of AENOR, consisting of the word "AENOR" in a bold, black, sans-serif font, enclosed within a thin green rectangular border.

El Reglamento incluye tanto los requisitos que se deben implantar en la empresa, como el proceso de obtención del certificado, propio de AENOR.

Es en el Anexo D donde se especifican los requisitos que deberá tener implantados la empresa para su certificación. Estos requisitos incluyen:

- A) Contexto:** se deberá realizar un análisis del contexto, identificando las actividades sobre los que la organización centrará sus esfuerzos y los impactos de su cadena de valor, identificando tanto los positivos como los negativos, relacionados con los ODS. Se identificarán los grupos de interés y sus expectativas.
- B) Análisis de Materialidad:** se identificarán los ODS relevantes y las metas de estos sobre las que se actuará. Se realizará una priorización, siguiendo el principio de materialidad. Para ello deberá existir una metodología para su evaluación y priorización, validándose el alcance, la cobertura y el tiempo.
- C) Política de Sostenibilidad:** deberá definirse una Política que incluirá como mínimo:
 - Un compromiso con el desarrollo sostenible y la mejora continua.
 - El cumplimiento de la legislación y otros requisitos que se suscriban.
- D) Plan de Acción:** se deberán planificar objetivos medibles relacionados con los ODS. Deberá integrarse en la estrategia de la organización.
- E) Recursos:** la alta dirección dispondrá los recursos necesarios para la estrategia de sostenibilidad, asignando las correspondientes responsabilidades.
- F) Comunicación y participación externa:** deberá garantizarse:
 - La comunicación interna.
 - La comunicación externa, incluyendo a los proveedores.
 - La participación de los trabajadores.
- G) Seguimiento y medición:** se establecerán indicadores en materia de sostenibilidad y se realizará su seguimiento periódico.
- H) Revisión por la dirección:** se deberá revisar la estrategia de sostenibilidad periódicamente (recomendamos que se realice anualmente), revisando todos los aspectos anteriormente expuestos y proponiendo actuaciones de mejora.
- I) Memoria de Sostenibilidad:** se indica que se puede realizar una comunicación externa de carácter voluntario. Esto quiere decir que se trata de un requisito voluntario, que puede ser o no de carácter público.

El reglamento de AENOR no incluye entre sus requisitos la publicación obligatoria de una Memoria de Sostenibilidad. Recomienda su realización.

El segundo modelo analizado es el **Esquema de Evaluación de la Conformidad de Kiwa.**

La intención de Kiwa con el desarrollo de este esquema es acercarlo lo máximo posible a lo que será el Sistema de Gestión de los ODS que ISO está desarrollando en la actualidad. Así, el modelo que Kiwa propone se acerca mucho más a un sistema de gestión según la estructura de alto nivel.



Los requisitos que incluye son los siguientes:

- A) Política de Sostenibilidad:** deberá definirse una Política que incluirá el compromiso con la Agenda 2030 y los ODS.
- B) Comité de Sostenibilidad:** propone la creación de un Comité de Sostenibilidad que incluya representantes de las áreas de trabajo o departamentos y otras partes relevantes para la empresa.
- C) Competencia:** el personal deberá conocer la Agenda 2030 y los ODS. Deben planificarse acciones formativas para la sensibilización con respecto a los ODS.
- D) Contexto:** se deberá realizar un análisis del contexto, incluyendo una visión detallada de la empresa, un análisis interno y externo (tipo DAFO). Se identificarán los grupos de interés y sus expectativas.
- E) Priorización de los ODS:** se identificarán los ODS prioritarios, mediante una evaluación fundamentada.
- F) Plan de Sostenibilidad:** deberá incluir los ODS priorizados y las acciones estratégicas para cada uno de ellos, los responsables, plazos y recursos.
- G) Seguimiento:** se establecerán indicadores para cada uno de los ODS y se realizará su seguimiento semestral. Los indicadores deben cubrir al menos aspectos económicos, medioambientales y socioculturales. Deben ser medibles.
- H) Mejora continua:** se deben establecer acciones para mejorar el desempeño de materia de ODS. Se proponen sistemas de sugerencias o sistemas basados en el ciclo de mejora continua PDCA.
- I) Memoria de Sostenibilidad:** se indica que se debe realizar una Memoria de Sostenibilidad. Debe ser transparente, basada en hechos y datos verificables por tercera parte. Deberá comunicarse a los grupos de interés.
- J) Comunicación:** la empresa debe publicar al menos la siguiente información:
 - La Política de Sostenibilidad.
 - La Memoria de Sostenibilidad

El Esquema de KIWA incluye entre sus requisitos la publicación obligatoria de una Memoria de Sostenibilidad.

2.2 Calificación según el Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables

Desde principios de 2023 existe una nueva posibilidad para que las empresas contrasten y demuestren su grado de compromiso con la Responsabilidad Social: el [Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables](#).

Se trata de un registro nuevo al que pueden optar las entidades valencianas o que realicen operaciones en la Comunidad Valenciana. Pero no es un registro totalmente abierto: para poder inscribirse en el registro, las empresas tienen que superar una barrera de indicadores sociales, ambientales, éticos y de buen gobierno, que no siempre está al alcance de todas las empresas.



El RVESR se crea realmente en el año 2018, por la [Ley 18/2018 de 13 de julio de la Generalitat](#) para el fomento de la responsabilidad social, si bien no se desarrolla hasta finales del año 2022 cuando el 25 de noviembre se publica el [Decreto 200/2022](#) por el que se regula la responsabilidad social en las entidades valencianas, estableciéndose las bases para la puesta en marcha del registro, que se hace efectiva en el primer trimestre de 2023.

El registro tiene como objetivo regular la calificación, renovación, homologación y renovación de las entidades valencianas socialmente responsables, así como la realización de la auditoría social necesaria en gran parte de este proceso.

Según indica la propia Generalitat, los objetivos del registro son:

- Fomentar la responsabilidad social y los principios de la sostenibilidad en las entidades valencianas.
- Evaluar y mejorar el impacto social y medioambiental de las organizaciones que forman parte de la sociedad.
- Ofrecer información normalizada, fiable y comparable, amparada con las normativas europeas vigentes y futuras, para elaborar adecuadamente las memorias de sostenibilidad.
- Establecer un sistema de indicadores que permita comprender la evolución de las organizaciones registradas.
- Contar con un sistema de información, basado en las autoevaluaciones y en el SIR, que permita evaluar el impacto de las políticas de promoción de la responsabilidad social impulsadas por las diferentes administraciones públicas.
- Proveer de una herramienta de valoración sustantiva (la autoevaluación) que permita contar con información homogénea y comparable de las entidades inscritas.

- Proveer de una herramienta (la autoevaluación) para las entidades solicitantes, en la medida en la que sintetiza información relevante para la toma de decisiones, de forma que puedan modificar su actuación en favor de una mayor responsabilidad social y sostenibilidad.
- Promover, dada la gratuidad y disponibilidad del procedimiento, que las entidades de menor tamaño o con mayor dificultad para implementar políticas y actuaciones de responsabilidad social y sostenibilidad, como pueden ser las pymes, micropymes y trabajadores y trabajadoras autónomas, o las asociaciones u otro tipo de entidades más alejadas de la actividad económica, puedan alinearse desde ya con los avances y la normativa europea en materia de sostenibilidad, la información no financiera o la taxonomía, de forma que puedan ir adaptándose gradual pero anticipadamente a los próximos requisitos legales y a las nuevas exigencias tanto en las cadenas de valor como de la sociedad en su conjunto.

Requisitos previos para la inscripción en el REVSR

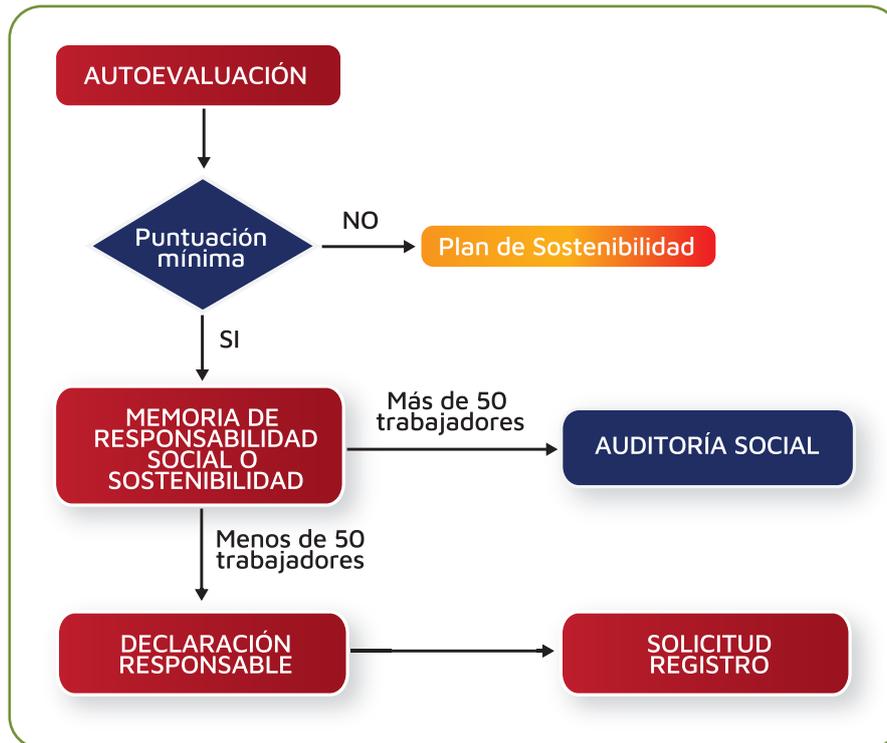
- Disponer de centros de trabajo, oficinas o establecimientos en el territorio de la Comunitat Valenciana.
- Estar al corriente de sus obligaciones tributarias, mercantiles y con la Seguridad Social.
- No haber sido condenadas a no poder obtener subvenciones o ayudas públicas.
- No haber perdido la posibilidad de contratar con la Administración.
- No haber causado daño significativo al medio ambiente.
- No haber sido sancionadas gravemente en materia de integración laboral o de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Cumplir con los principios y valores socialmente responsables.
- Obtener en la autoevaluación, al menos, la puntuación mínima establecida, en todas las dimensiones.

Pueden solicitar la inscripción las empresas, incluyendo las cooperativas y entidades de economía social, las entidades y organizaciones, tanto públicas como privadas, y los trabajadores y trabajadoras autónomas, que cuenten con centros de trabajo, oficinas o establecimientos en el territorio de la Comunitat Valenciana.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que el proceso de Registro varía sensiblemente dependiendo del tamaño de la empresa en referencia al número de trabajadores. Se distinguen tres posibilidades:

- Empresas de hasta 9 trabajadores.
- Empresas de entre 10 y 49 trabajadores.
- Empresas de más de 50 trabajadores, con salvedades para empresas de más de 250 trabajadores.

El esquema de calificación es el siguiente:



Fuente: Guía para la Implantación de un Sistema de Gestión de la RSE. FEVEC 2023

Como puede observarse en el esquema, el proceso de inscripción tiene varios puntos clave:

- **Autoevaluación:** las empresas o entidades deben superar una autoevaluación en la que se deben cumplimentar los datos de una serie de indicadores éticos, económicos, sociales y ambientales propuestos por el Registro. Hay indicadores comunes para los tres tipos de empresas, pero hay indicadores que no deben aportar las empresas de entre 10 y 49 trabajadores y, finalmente, las más pequeñas, de hasta 9 trabajadores, están exentas de otros tantos indicadores. Además, se establece un sistema de puntuaciones que no siempre es fácil de superar.
- **Memoria de RSE o de sostenibilidad:** para las empresas de 50 o más trabajadores debe realizarse según un modelo reconocido, entre los que se encuentra GRI. Las empresas de hasta 49 trabajadores pueden utilizar el informe de autoevaluación como memoria de sostenibilidad.
- **Auditoría social:** obligatoria para empresas de 50 o más trabajadores. A realizar por expertos externos independientes. El resto de empresas pueden suplir esta auditoría con una revisión realizada por el Registro Mercantil.
- **Declaración Responsable:** obligatoria para empresas de hasta 49 trabajadores al no realizar la Auditoría Social de comprobación de datos.

El proceso de Autoevaluación está basado en indicadores. Pero para poder superar con éxito la Autoevaluación y optar a la Calificación, se han establecido unas puntuaciones mínimas y máximas para cada uno de los indicadores. La Conselleria ha publicado un manual muy completo explicando el funcionamiento del sistema de indicadores: la Guía del Sistema de Autoevaluación. Vamos a tratar de hacer un resumen del funcionamiento del sistema basándonos en dicha guía.

Los indicadores se han agrupado en cuatro apartados:

- Aspectos sociales y laborales.
- Aspectos éticos.
- Aspectos ambientales.
- Aspectos sostenibilidad económica e I+D+i.

El registro no da el mismo valor a los cuatro apartados, así, en base al tamaño de las empresas se le asigna un valor, es decir, un peso distinto a cada uno de los apartados. Con ello, para cada grupo de tamaño de empresas la puntuación mínima requerida en cada apartado es distinta para obtener la calificación.



El registro establece un sistema de puntuación en el que para poder calificarse es necesario **superar la puntuación mínima en cada uno de los cuatro bloques: social, ético, ambiental y económico.**

	PUNTUACIONES MÍNIMAS REQUERIDAS			
	1-9 trabajadores	10-49 trabajadores	50-250 trabajadores	251 o más trabajadores
Aspectos sociales y laborales	9	14	21	30
Aspectos éticos	4	9	12	7
Aspectos ambientales	9	9	12	8
Aspectos sostenibilidad económica e I+D+i	3	4	5	8
TOTAL	25	36	50	73

A continuación se incluyen las tablas de los indicadores del Decreto 200/2022 en las que se pueden ver para cada indicador la puntuación máxima que se puede obtener, el número de niveles que hay y lo que es muy importante, qué indicadores aplican a cada grupo de empresas según su número de trabajadores.

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL1	Respeto de los Derechos Humanos	2	4	X		
SL2	Formación en Derechos Humanos	2	5	X		
SL3	Igualdad salarial	1,5	3	X	X	X
SL4	Igualdad en la creación de empleo	1,5	3	X	X	
SL5	Igualdad directiva	1,5	3	X	X	X
SL6	Plan de igualdad	1	1	X		
SL7	Igualdad en el consejo de administración	1,5	3	X		
SL8	Plan contra el acoso sexual	1	1	X		
SL9	Igualdad en las nuevas contrataciones	1,5	3	X	X	
SL10	Igualdad en la estabilidad laboral	1,5	3	X	X	X
SL11	Igualdad en la formación	1,5	3	X	X	X
SL12	Política de diversidad	1	1	X	X	
SL13	Declaración de no discriminación	1	1	X		
SL14	Empleo juvenil	1	3	X	X	X
SL15	Empleo mayores	1	3	X	X	X
SL16	Accesibilidad	1	1	X		
SL17	Estabilidad del empleo	1,5	3	X	X	X
SL18	Dignidad salarial	1,5	4	X	X	X
SL19	Ratio de diferencia salarial	1	5	X	X	X
SL20	Tasa de retorno al trabajo	1,5	4	X	X	
SL21	Tasa de retención	1,5	4	X	X	
SL22	Tasa de rotación	1,5	3	X	X	X
SL23	Horas destinadas a formación	2	3	X	X	

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
SL24	Empleados cubiertos en formación en prevención de riesgos laborales	1,5	4	X		
SL25	Absentismo laboral	1,5	3	X		
SL26	Accidentalidad en el trabajo (índice de incidencia con baja)	1,5	3	X	X	X
SL27	Siniestralidad en el trabajo	1,5	4	X	X	X
SL28	Presencia de canales de comunicación ascendentes	1	1	X		
SL29	Porcentaje de empleados que reciben evaluación periódica	1,5	4	X		
SL30	Existencia de una metodología de evaluación 360°	1	1	X		
SL31	Existencia de acuerdos de negociación colectiva	1	1	X		
SL32	Existencia de un plan de acogida	1	2	X	X	
SL33	Existencia de modelos de remuneración variable combinados de rendimiento individual y organizativo	1	1	X		
SL34	Sistema de mentores	1	1	X		
SL35	Derechos por permiso maternal	1,5	4	X	X	X
SL36	Derechos por permiso paternal	1,5	4	X	X	X
SL37	Implementación del teletrabajo voluntario	1	1	X		
SL38	Valor económico generado (VEG)			X	X	
SL39	Valor económico distribuido (VED)			X	X	
SL40	Valor económico retenido (VER) = VEG - VED			X	X	
SL41	Asistencia financiera del Gobierno	1	4	X	X	
SL42	Número de directivos provenientes de las comunidades locales	1,5	3	X		
SL43	Número de proveedores locales	1,5	3	X		
SL44	Número de empleados totales			X		
SL45	Creación de empleo	3	4	X	X	
SL46	Porcentaje de impuestos desembolsados	1,5	4	X		
SL47	Normalización lingüística (I)	1	1	X	X	
SL48	Normalización lingüística (II)	1	1	X	X	

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
ET1	Existencia de un consejo de administración	1	1	X		
ET2	Frecuencia de reunión del consejo de administración	1	3	X		
ET3	Número total de consejeros	1	3	X		
ET4	Porcentaje de consejeros independientes	1	3	X		
ET5	Existencia y uso de un código de conducta	1	1	X		
ET6	Identificación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET7	Evaluación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	
ET8	Mitigación de riesgos materiales	2,5	1	X	X	X
ET9	Plan de contingencia	1	1	X		
ET10	La entidad es transparente y se somete al escrutinio de los grupos de interés	1	2	X	X	
ET11	La entidad se somete a auditoría interna de sus cuentas anuales	1	2	X	X	
ET12	Formación en anticorrupción de los empleados	3	4	X	X	
ET13	Formación en anticorrupción de los directivos	3	4	X		
ET14	Formación en anticorrupción de los consejeros	3	4	X		
ET15	Existencia de un plan de lucha contra la corrupción	1	1	X		
ET16	Número de casos de corrupción identificados	2	4	X	X	
ET17	Número de proveedores seleccionados en base a criterios sociales	2,5	4	X		
ET18	Número de reclamaciones con una resolución satisfactoria	2	5	X		
ET19	Plazo medio de pago a proveedores	2	3	X	X	X
ET20	La entidad dispone de web corporativa	1	2	X	X	X
ET21	Las cuentas anuales de la entidad son públicas	1	1	X	X	
ET22	La entidad elabora una memoria anual de actividades	1	1	X	X	X

Código Indicador	Indicador	Punt. Máxima	Niveles	Entidades de 50 o más personas	Entidades de 49-10 personas	Entidades de 9-1 personas
AM1	Emisiones totales			X	X	X
AM2	Ratio de intensidad de emisiones	7	3	X	X	X
AM3	Existencia de un plan definido para la reducción de emisiones contaminantes	3	1	X		
AM4	Residuos generados			X		
AM5	Residuos reciclados y reutilizados	7	4	X		
AM6	La entidad elabora una memoria medioambiental	3	1	X		
AM7	Consumo total de agua			X	X	X
AM8	Ratio de intensidad en el consumo de agua	7	4	X	X	X
AM9	Consumo energético total			X	X	X
AM10	Ratio de intensidad energética	7	4	X	X	X
AM11	Uso de energías renovables	4	4	X		
ID1	Capacidad innovadora	2	4	X	X	
ID2	Inversión en I+D+i	3	4	X	X	
ID3	Rentabilidad I	2	4	X	X	X
ID4	Rentabilidad II	2	4	X	X	X
ID5	Endeudamiento	2	3	X	X	X
ID6	Productividad	2	4	X	X	X
ID7	F-score	2	4	X		

Cuando iniciemos el proceso de Autoevaluación **es muy importante indicar correctamente el número de trabajadores.**



The screenshot shows the 'AUTOEVALUACIÓN' registration page. At the top left is the 'SIR' logo (Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables). In the center, the text reads 'PARA RESPALDAR LA SOSTENIBILIDAD'. On the right is the logo of the Generalitat Valenciana, specifically the 'Comissió de Economia Sostenible, Seguretat Productiva, Comerç i Treball'. Below the header, the title 'AUTOEVALUACIÓN' is displayed in large green letters. The form fields include: 'Nombre entidad:' (with a blue input field), 'NIF/NIE:' (with a blue input field), 'Número de personas en plantilla:' (with a blue input field), and 'Identificador de la autoevaluación:' (with a blue input field). A small asterisked note explains that for companies, this identifier must match the one from the Social Security Treasury, while for other entities, it is calculated based on the number of employees. Below the fields are two green buttons: 'Iniciar AUTOEVALUACIÓN' and 'Cargar AUTOEVALUACIÓN'. A light green box at the bottom contains instructions: 'Esta autoevaluación constituye un requisito previo y necesario para iniciar los procedimientos de calificación, renovación y homologación establecidos en el Decreto 200/2022...' and 'Los datos que deben introducirse son los pertenecientes al año natural o ejercicio contable inmediatamente anterior al año en que se realice esta autoevaluación.'

En el caso de que tengamos alguna Autoevaluación guardada, podemos recuperarla con el CIF de la empresa y el número de identificación de la Autoevaluación.

Una vez iniciado el proceso, aparecerá un formulario que nos va pidiendo datos de la empresa. Primero datos generales y luego datos por una serie de bloques **que no coinciden con los cuatro bloques** anteriormente indicados. Tampoco coincide el orden de solicitud de datos con el orden de los indicadores del Registro.

Los datos que se solicitan varían dependiendo del número de trabajadores de la empresa que hayamos puesto en el formulario de entrada a la Autoevaluación, ya que el número de indicadores será distinto, así como la puntuación.



The screenshot shows the CAPTCHA verification step. It features a box with 'CAPTCHA' and the code '50V91HZ8'. To the right, the text 'Introducid el captcha:' is followed by a blue input field. Below this are three buttons: 'Calcular autoevaluación' (yellow), 'Guardar autoevaluación' (yellow), and 'Finalizar autoevaluación' (green).

Descripción generada automáticamente con confianza bajaUna vez realizada la Autoevaluación, se deberá guardar en la plataforma y se obtendrá un número de identificación de la Autoevaluación. Es muy importante guardar ese número, ya que en el momento de realizar el registro para la empresa se deberá seleccionar la Autoevaluación que está guardada en su plataforma, accediendo a ella por el número de identificación.

Recomendamos que durante el proceso de Autoevaluación se realicen varias operaciones:

- Imprimir en PDF el formulario de Autoevaluación cumplimentado: nos facilitará poder cumplimentar una nueva Autoevaluación si hay que repetirla porque se detecte un dato erróneo.
- Ir realizando cálculos de la Autoevaluación durante el propio proceso de rellenado de la misma, con el fin de ir detectando posibles desviaciones o errores.
- Guardar en PDF el informe resultado de la Autoevaluación antes de finalizarla. Para ello es posible que haya que hacer recortes parciales de pantalla del resultado de cada bloque.
- No finalizar la Autoevaluación hasta que no se esté seguro de que no hay errores ni se van a producir cambios. Una vez finalizada no se puede modificar, habría que introducir de nuevo todos los datos en una nueva Autoevaluación.

Cuando todo el proceso está terminado, obtenemos un Informe de Autoevaluación o Memoria de Responsabilidad Social cuyo contenido incluye un primer apartado de datos generales que la empresa podrá rellenar una vez descargado el documento, un cuerpo con el resumen de los indicadores y la puntuación obtenida y un resumen de los resultados. Además, aparecerán dos apartados más rellenables: un apartado de análisis de resultados y otro apartado de medidas a implantar para mejorar sus resultados en los próximos dos años.

1. Identificación de entidad

Nombre de la entidad	AIDIMME Instituto Tecnológico Metalmeccánico, Mueble, Madera, Embalaje y AS
NIF/NIE	G42414190
Domicilio social	Avenida Leonardo Da Vinci, 28
Paisaje	País
	46100

4. Análisis de resultados y conclusiones de la entidad tras realizar la autoevaluación: aspectos a mejorar en materia de responsabilidad social y sostenibilidad

Información para rellenar por la entidad (máximo 1500 palabras), relativa a:

- Detectar los indicadores concretos en que no ha obtenido la puntuación mínima.
- Identificar las dimensiones en que la puntuación ha sido inferior.
- Identificar las dimensiones e indicadores con mayor relevancia estratégica para la entidad.
- Identificar las dimensiones e indicadores con mayor incidencia en relación con los grupos de interés de la entidad.

5. Medidas que la entidad prevé implementar en los próximos dos años para mejorar su responsabilidad social y sostenibilidad

Información para rellenar por la entidad (máximo 1500 palabras), relativa a:

- Exponer y desarrollar los planes, medidas o acciones que la entidad pretende abordar e implementar, durante los dos próximos años, en materia de sostenibilidad social, ambiental, económica y de gobernanza que permitan mejorar el resultado de aquellos indicadores y dimensiones en que:
 - o haya obtenido menor puntuación.
 - o la relevancia estratégica para la entidad sea mayor.
 - o la incidencia en sus grupos de interés sea más destacable.
- Desarrollar aquellos los aspectos en materia de responsabilidad social y sostenibilidad que la entidad entienda que van a mejorar como consecuencia de su inscripción en el Registro SIR, además de los posibles logros adicionales que puede obtener mediante esta inscripción.

Las empresas tienen que rellenar estos tres apartados que aparecen en blanco en el caso de que sean de hasta 49 trabajadores y decidan utilizar el informe de la Autoevaluación como Memoria de Sostenibilidad. En el caso de que vayan a aportar una Memoria de Sostenibilidad más completa que complementa a la Autoevaluación, no será necesario que cumplimenten estos tres apartados.

3.5. Otros aspectos en materia de responsabilidad social y sostenibilidad

CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO ADICIONAL	
Factor o mérito susceptible de valoración	Certificación ISO 9001 en actividades de formaciónCertificación ISO 14001 en gestión ambientalCertificación ISO 17025 en ensayos de laboratorioCertificación ISO 17065 en certificación de producto
Puntuación atribuida	2

3.6. Resumen resultado Sistema de indicadores

INDICADOR	Puntuación obtenida	Puntuación mínima	Puntuación máxima
Aspectos sociales y laborales	38,18	21	60
Aspectos éticos	22,29	12	37
Aspectos medioambientales	29,91	12	38
Aspectos de sostenibilidad económica	7,17	5	15
TOTAL	97,55	50	150

En el informe de la Autoevaluación aparecerá la puntuación con el resultado de la misma, sin haberse sumado los puntos del apartado voluntario, ya que es Conselleria la que determina su aplicabilidad o no.

El proceso de calificación como Entidad Valenciana Socialmente Responsable implica la cumplimentación de una Memoria de Sostenibilidad. Esta memoria puede variar dependiendo del número de trabajadores con que haya contado la empresa en el año del reporte. Hay que tener en cuenta que se deben contabilizar todos los trabajadores que ha tenido la empresa, con independencia del tipo de contrato y número de horas que hayan trabajado.

Entidades de 0 a 9 personas empleadas

- Pueden utilizar, si así lo desean, el **Informe de Resultado de la Autoevaluación**.
- Deben cumplimentar todos los apartados: atención a los **apartados 4 y 5**.
- Deberá acompañarse de documentos que acrediten la veracidad de su evaluación o una **declaración responsable**.
- Auditoría Social: informe de la memoria emitido por el Registro Mercantil.

Entidades de 0 a 9 personas empleadas

- Deberá basarse en **alguno de los modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos**.
- Deberán someterse a una **Auditoría Social**.

Para la redacción de la Memoria de Sostenibilidad, el Decreto 200/2022 establece unos **modelos nacionales o internacionales generalmente admitidos**:

- Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS),
- el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas,
- el Acuerdo de París sobre cambio climático,
- los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos que ponen en práctica el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar»,
- las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales,
- la norma (ISO) 26000 de la Organización Internacional de Normalización,
- la norma (SA) 8000 de la Responsabilidad Social Internacional, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de las multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo,
- la Iniciativa Mundial de Presentación de **Informes de Sostenibilidad del GRI (GRI Sustainability Reporting Standards)**,
- el Balance del Bien Común.

Recomendamos la realización de las Memorias de Sostenibilidad en base a GRI al cubrir ampliamente todos los aspectos necesarios para este tipo de reportes.

En cuanto a la auditoría de **verificación social externa**, deberá ser realizada por persona, entidad u organismo independiente y solvente, con experiencia en la materia. En el Registro existe un apartado con un listado de auditorías sociales que es meramente informativo.

La calificación de entidad valenciana responsable corresponde a la Dirección General competente en materia de economía sostenible de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

La calificación se basará en:

- Informe emitido por el registro mercantil correspondiente, en el que se revisan la situación jurídico-registral de las solicitantes, la memoria, la auditoría y la autoevaluación.
- Propuesta de resolución que emite la comisión mixta.

2.3 La Memoria de Sostenibilidad

A lo largo de la Guía hemos hablado de variass posibilidades a la hora de trabajar e implantar en una empresa la RSE y la Sostenibilidad. Una de ellas que se ha ido repitiendo a lo largo de todas las iniciativas es la **redacción y publicación de la Memoria de Sostenibilidad**.

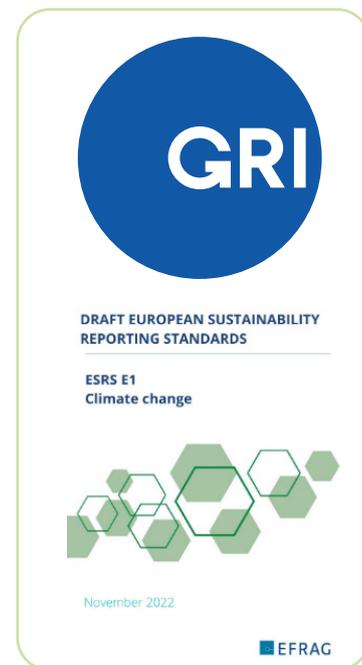
En este sentido, encontramos dos posibilidades de estándares que incluían los requisitos para la redacción de una Memoria o Informe de Sostenibilidad: los **Estándares GRI** y los European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Hablamos de ellos en su momento como referentes de los que se podían extraer indicadores de seguimiento y cumplimiento de los criterios ESG, complementarios a los requisitos del REVSUR.

Pero tanto los Estándares GRI como los ESRS no son un sistema de indicadores, sino un conjunto de normas o estándares en los que se indica cómo debe reportarse el comportamiento ESG de una organización y cuales son los contenidos mínimos que deben tener estos informes, reportes o memorias.

También indicamos que los estándares europeos ESRS están en fase de borrador, con lo que su desarrollo final está todavía por venir y tienen que ser aprobados, si bien se espera que haya variaciones. Los criterios de

reporte de ESRS pretenden ser muy completos y rigurosos, al tratar de homogeneizar el informe de sostenibilidad a nivel europeo.

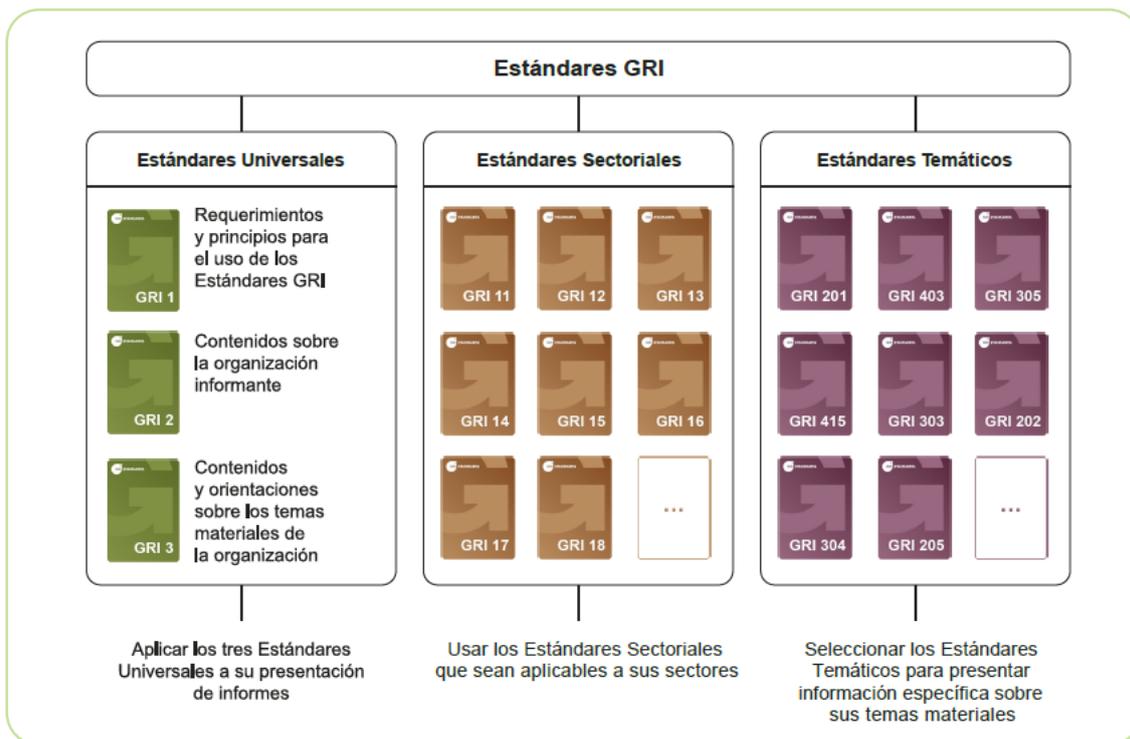
Por su parte GRI publicó en 2021 una modificación de los estándares que hace que el reporte sea más completo y también más estricto. Han aumentado los requisitos y ahora es más exigente. No cambia la forma en la que están redactados los estándares, ni la base de los contenidos generales.



El objetivo de una memoria de sostenibilidad es informar a todas las partes interesadas sobre la contribución de la empresa al desarrollo sostenible en todas sus facetas.

La Memoria de Sostenibilidad puede someterse a un proceso de **VERIFICACIÓN**. Pero, al igual que ocurría en la certificación de sistemas de gestión, para que una Memoria pueda ser verificada es necesario contrastar su publicación con un modelo que indique los requisitos que deben aparecer en la misma. A partir de este modelo, el auditor/verificador podrá contrastar por una parte **que se cumplen los requisitos de reporte del modelo** y por otra parte **que la información reportada es veraz y exacta**.

En este sentido, el modelo para la publicación de la Memoria de Sostenibilidad más extendido e internacionalmente reconocido es el de los **Estándares GRI**. Este modelo es verificable y cubre todos los requisitos de la ESG. Será pues el modelo que veamos y analicemos en esta Guía. Los Estándares GRI están basados en una estructura modular:



Los tres primeros Estándares (GRI 1, 2 y 3) se han publicado en 2021 y han sustituido a los anteriores GRI 101, 102 Y 103.

El uso de los Estándares GRI es, como se ha indicado, modular, encontrando los siguientes tres grandes grupos de Estándares:

- **Estándares Universales:** son de obligado cumplimiento para todas las entidades que redacten su memoria según GRI.
- **Estándares Sectoriales:** son informativos y por tanto voluntarios para aquellas entidades para las que se haya redactado el Estándar correspondiente.
- **Estándares Temáticos:** se aplicarán dependiendo de la selección de Temas Materiales, es decir, dependiendo de lo que la entidad haya decidido que va a reportar.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que la utilización de los Estándares es libre y voluntaria. GRI no obtiene beneficio por el uso de sus Estándares, son de libre acceso y los puede aplicar cualquier entidad de forma completa o parcial.

La publicación de la Memoria de Sostenibilidad **conforme** a los Estándares GRI supone el estricto cumplimiento de todos los requisitos incluidos en los Estándares Universales, los Estándares Sectoriales que sean de aplicación y los Estándares Temáticos relacionados con los temas materiales de la organización.

La aplicación de todos los requisitos incluidos en los Estándares GRI supone en ocasiones un esfuerzo grande para las pequeñas y medianas empresas, siendo que muchos de los requisitos sobre los que GRI solicita que se informe no son de aplicación para este tipo de empresas. La versión anterior de GRI permitía la publicación de las Memorias en su versión **Esencial** frente a la más completa o **Esahustiva**, pero la versión de 2021 ha eliminado esta posibilidad y los reportes ahora deben contener TODOS los requisitos GRI.

A continuación, analizaremos cómo se aplican los distintos estándares GRI:



Estándar Universal GRI 1: Fundamentos

Estándar de nueva creación, 2021 y de aplicación desde el 1 de enero de 2023. Sustituye a GRI 101.

Se trata del Estándar que establece las generalidades sobre el conjunto de Estándares GRI:

- Presenta el propósito y el Sistema de los Estándares GRI
- Explica los conceptos clave que se usan en los Estándares GRI
- Define los requerimientos relativos a la elaboración de informes conforme a los Estándares GRI
- Define los principios para la elaboración de informes
- Presenta recomendaciones para que las organizaciones alineen sus informes de sostenibilidad con otros tipos de informes

Todos los contenidos de los Estándares GRI contienen requerimientos. Los requerimientos indican información que una organización debe presentar o proporcionar instrucciones que la organización debe seguir para elaborar su informe conforme a los Estándares GRI.

Si la organización no puede cumplir con un contenido o con alguno de sus requerimientos en el que se admitan motivos para la omisión está obligada a especificar el contenido o el requisito que no puede cumplir y proporcionar un motivo.

Si la organización no puede presentar la información solicitada acerca de un punto específico en un contenido porque el punto no existe, puede cumplir con el requisito informando de la situación. En el contenido no se requiere que la organización aplique el elemento, pero es necesario indicar que el elemento no existe.

Estándar de nueva creación, 2021 y de aplicación desde el 1 de enero de 2023. Sustituye a GRI 101.

Se trata del Estándar que establece las generalidades sobre el conjunto de Estándares GRI:

Para que un informe se considere **CONFORME** a GRI, debe cumplir nueve requerimientos:

- **Requerimiento 1:** Aplicar los principios para la elaboración de informes
- **Requerimiento 2:** Presentar los contenidos correspondientes a GRI 2: Contenidos Generales 2021
- **Requerimiento 3:** Determinar los temas materiales
- **Requerimiento 4:** Presentar los contenidos correspondientes a GRI 3: Temas Materiales 2021
- **Requerimiento 5:** Presentar contenidos de los Estándares Temáticos GRI para cada tema material
- **Requerimiento 6:** Proporcionar los motivos para la omisión relativos al contenido o al requisito que la organización no pueda cumplir
- **Requerimiento 7:** Publicar un índice de contenidos GRI
- **Requerimiento 8:** Proporcionar una declaración de uso
- **Requerimiento 9:** Notificar a GRI

Podrán justificarse los motivos del incumplimiento de alguno los contenidos de GRI, explicando el motivo en el índice de GRI. No se permite motivos para omitir los siguientes requisitos:

- Contenido 2-1 Detalles organizativos
- Contenido 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad
- Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
- Contenido 2-4 Reexpresiones de información
- Contenido 2-5 Verificación externa
- Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales
- Contenido 3-2 Lista de temas materiales

Es posible que exista información que la organización no quiera comunicar. En ese caso, la organización puede indicar “restricciones de confidencialidad” como causa de la omisión.

Las PYME pueden utilizar los Estándares GRI como **REFERENCIA** para la redacción de su Memoria de Sostenibilidad

Las empresas pueden optar por una **implementación parcial** de los requisitos de los Estándares GRI en su Memoria de Sostenibilidad, utilizando GRI como guía, pero no realizando una Memoria conforme a GRI, sino **en referencia** a GRI.

Para que una empresa pueda elaborar sus informes de sostenibilidad utilizando **COMO REFERENCIA** los Estándares GRI, debe cumplir tres requisitos:

- Requerimiento 1: Publicar un índice de contenidos GRI
- Requerimiento 2: Proporcionar una declaración de uso
- Requerimiento 3: Notificar a GRI



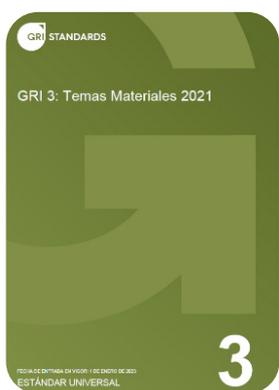
Estándar Universal GRI 2: Contenidos Generales 2021

Estándar de nueva creación, 2021 y de aplicación desde el 1 de enero de 2023. Sustituye a GRI 102.

Incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información sobre sus prácticas de elaboración de informes y otros detalles organizativos, como sus actividades, gobernanza y políticas. Esta información permite profundizar en el perfil y la escala de la organización y proporciona un contexto para entender sus impactos.

Está dividido en 6 secciones:

- La **sección 1** incluye cinco contenidos que presentan información sobre la organización, sus prácticas de presentación de informes de sostenibilidad y las entidades incluidas en la presentación de sus informes de sostenibilidad. Los contenidos de la sección 1 **son de obligado cumplimiento**, no pudiendo justificarse su omisión.
- La **sección 2** incluye tres contenidos que presentan información sobre las actividades de la organización y sus empleados y otros trabajadores.
- La **sección 3** incluye trece contenidos que presentan información sobre la estructura de gobernanza, la composición, las funciones y la remuneración de la organización.
- La **sección 4** incluye siete contenidos que presentan información sobre la estrategia de desarrollo sostenible de la organización y sus políticas y prácticas de conducta empresarial responsable.
- La **sección 5** incluye dos contenidos que presentan información sobre las prácticas de participación de los grupos de interés de la organización y sobre cómo participa en las negociaciones colectivas con sus empleados.



Estándar Universal GRI 3: Temas Materiales 2021

Estándar de nueva creación, 2021 y de aplicación desde el 1 de enero de 2023. Sustituye a GRI 102.

Ofrece una guía paso a paso para determinar los temas materiales. GRI 3 también incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información acerca de su proceso de determinación de los temas materiales y su lista de temas materiales y sobre cómo gestiona cada tema.

Este Estándar es el que presenta todos los requisitos a los **Temas Materiales** y el **Análisis de la Materialidad**, que es la base del reporte según GRI.

Los **temas materiales** son temas que representan los impactos más significativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos.

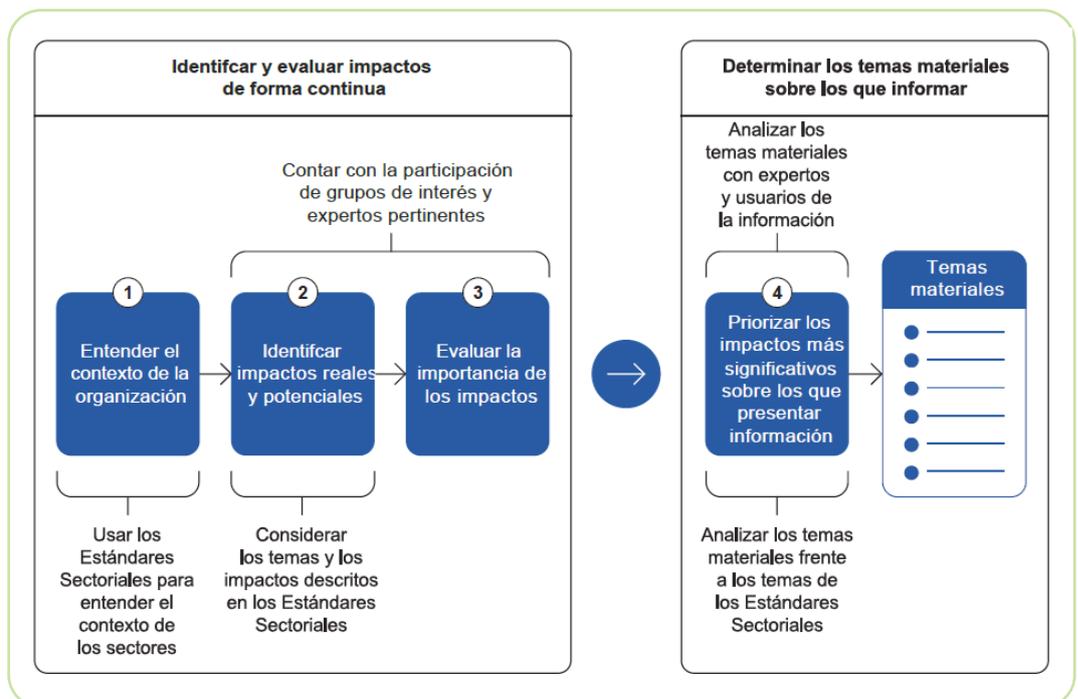
Reproducimos el requisito o contenido 3-1, uno de los principales y básicos de los Estándares GRI:

Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales

REQUERIMIENTOS La organización debe:

- a. describir el proceso que ha seguido para determinar sus **temas materiales**, incluido:
 - i. cómo ha identificado sus **impactos** reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los **derechos humanos**, en todas sus actividades y **relaciones comerciales**;
 - ii. cómo ha priorizado los impactos sobre los que informar en función de su importancia;
- b. especificar los **grupos de interés** y expertos cuyos puntos de vista han participado en el proceso de determinación de sus temas materiales.

El Estándar establece unas recomendaciones para la determinación de los temas materiales, basadas en una serie de pasos, que pueden resumirse en el esquema siguiente:



Vemos que se trata de un proceso similar al que hemos descrito en la implantación de los sistemas de gestión para la priorización de los temas materiales, las acciones de RSE o los ODS a los que contribuir.

Como consecuencia del proceso de evaluación, la empresa deberá **documentar una lista de temas materiales**, sobre los que reportará y en base a los cuales seleccionará los Estándares Temáticos que servirán de base para la Memoria de Sostenibilidad. Deberá además **explicarse cómo se gestiona cada tema material**.

Para cada **tema material**:

- Se describirán los impactos reales y potenciales, negativos y positivos, sobre la economía, el medio ambiente y las personas.
- Indicar si la organización está relacionada con un impacto negativo mediante sus actividades o como resultado de sus relaciones comerciales, y describir las actividades o relaciones comerciales.
- Describir sus políticas o compromisos en relación al tema material.
- Describir las medidas adoptadas para gestionar el tema y los impactos asociados.
- Presentar la información sobre el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.
- Describir cómo la participación de los grupos de interés ha influido en las medidas adoptadas y cómo ha informado si estas han sido efectivas.

GRI 200: ESTÁNDARES ECONÓMICOS



Los **indicadores económicos**, tal y como se entienden en la memoria, estudian el modo en que las organizaciones afectan a las partes interesadas con las que interactúan de manera directa e indirecta, frente a los **indicadores financieros**, que se centran principalmente en la rentabilidad de una organización, con el objetivo de informar a su dirección y a sus accionistas.

Los impactos económicos de una organización pueden ser directos (flujos monetarios entre la organización y sus grupos de interés y cómo estos se ven afectados) o indirectos (causados por externalidades, no transacciones monetarias directas).

Dependiendo de los temas materiales seleccionados podremos incluir unos Estándares u otros. Hay Estándares que se incluirán con mayor seguridad que otros. Por ejemplo, es muy probable incluir el GRI 201, mientras que el GRI 205 o el GRI 206 puede que aparezcan con menor asiduidad.

Para cada Estándar seleccionado, trabajaremos e incluiremos en la memoria los Requerimientos indicados en el Estándar. Para los Estándares temáticos no se hace la distinción entre esencial y exhaustivo, tal y como se hacía para los Estándares universales.

Destacar la última incorporación a este grupo del Estándar GRI 207 Impuestos, en el año 2019.

GRI 300: ESTÁNDARES AMBIENTALES



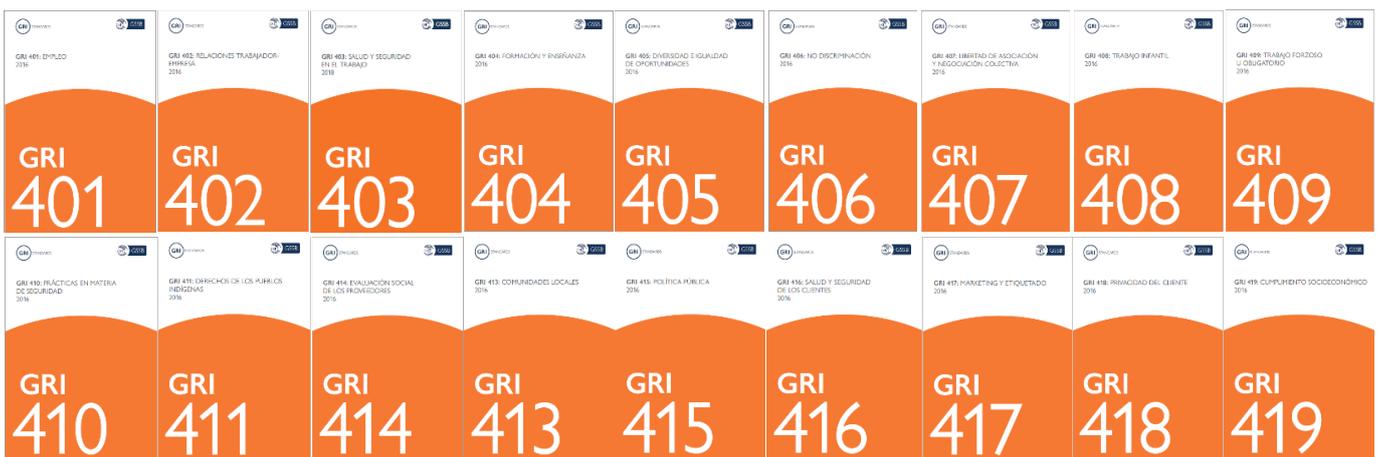
Los aspectos ambientales de la sostenibilidad están relacionados con los impactos de las organizaciones en los espacios naturales, tanto habitados como no habitados, los ecosistemas, la tierra, el aire y el agua.

Como puede observarse, se ha creado un Estándar para cada tema relacionado con el medio ambiente, incluyendo además uno específico de para la evaluación ambiental de los proveedores. Destacar la **eliminación del Estándar GRI 307N**, que ya no es de aplicación.

Al igual que con el grupo GRI 200, dependiendo de nuestro análisis de materialidad, se seleccionarán los temas materiales y, por tanto, los Estándares que la empresa va a incorporar a su Memoria de Sostenibilidad. Es difícil imaginar que una empresa, tanto de producción como de servicios, no tenga que actuar sobre alguno de los temas que tratan los distintos Estándares, o lo que es lo mismo, no genere ningún tipo de impacto positivo o negativo sobre los aspectos que en ellos se tratan. Es por ello que el análisis de materialidad es clave y tiene que estar bien justificado.

La empresa podrá actuar sobre unos temas y no sobre otros si así lo considera, aunque pueda tener un impacto sobre todos ellos. Esta priorización permite avanzar y actuar sobre unos temas antes o con más intensidad que sobre otros, incrementando la eficacia.

GRI 300: ESTÁNDARES AMBIENTALES



La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos que una organización causa en los sistemas sociales dentro de los que actúa. La actuación social puede ser valorada mediante un análisis de los impactos que una organización provoca en las partes interesadas dentro de un contexto local, nacional y mundial. En ocasiones, los indicadores sociales influyen en ciertos activos intangibles, como el capital humano y la reputación.

GRI ha seleccionado una serie de indicadores que identifican temas fundamentales referentes a las prácticas laborales, los derechos humanos y temas generales que afectan a los consumidores, la comunidad otros y otras partes interesadas de la sociedad. Muchos de los elementos analizados por las medidas de actuación social no se pueden cuantificar fácilmente, pues varios de ellos consisten en estimaciones cualitativas sobre los sistemas y operaciones de la organización, que engloban políticas, procedimientos y prácticas de gestión.

Los Estándares incluidos en este grupo son muchos y variados, cubriendo las expectativas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto a los aspectos sociales. Pero no todos constituirán habitualmente temas materiales en empresas de la construcción, si tenemos en cuenta el tamaño habitual de estas empresas, PYMEs.

Destacar la eliminación del Estándar GRI 412 de derechos humanos en 2021.

ESRS: EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS

Ante la disparidad de metodologías para realizar informes de sostenibilidad y ante la problemática que supone la no homogenización de criterios para la selección de la materialidad y, con ello, de los contenidos de los informes o memorias de sostenibilidad en la Unión Europea, la Comisión Europea decide crear unos estándares que incluyan cómo han de ser los reportes en sostenibilidad en la Unión Europea. Surgen así los ESRS o European Sustainability Reporting Standards. En castellano serán las NEIS o Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad.

Se publica el 16 de diciembre de 2022 la [Directiva \(UE\) 2022/2464](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.

La Directiva, que está pendiente de transposición a la legislación española, exige a las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas, a excepción de las microempresas, que sean entidades de interés público tal como se definen en el artículo 2, punto 1, letra a), incluirán en el informe de gestión la información necesaria para comprender el impacto de la empresa en las cuestiones de sostenibilidad, y la información necesaria para comprender cómo afectan las cuestiones de sostenibilidad a la evolución, los resultados y la situación de la empresa.

La Directiva indica que deberán incluirse los **indicadores pertinentes para la información** que debe de aparecer en los informes.

La Directiva establece que la Comisión establecerá **normas de presentación de información sobre sostenibilidad**. Establece que estas normas deberán cubrir los siguientes ámbitos:

- Factores ambientales.
- Factores sociales y de derechos humanos.
- Factores de gobernanza.

Como vemos, se trata de ámbitos muy similares a los que establecía GRI en sus grupos de estándares temáticos (GRI 200, 300 y 400).

En la actualidad los estándares europeos de los que habla la norma, es decir, los ESRS, están en proceso de borrador. Su formulación se está realizando a través de **EFRAG**.

○ **Normas generales:**

- ESRS 1 Requisitos generales
- ESRS 2 Información general

○ **Normas ambientales:**

- ESRS E1 Cambio climático
- ESRS E2 Contaminación
- ESRS E3 Recursos hídricos y marinos
- ESRS E4 Biodiversidad y ecosistemas
- ESRS E5 Uso de los recursos y economía circular

○ **Normas sociales:**

- ESRS S1 Personal propio
- ESRS S2 Trabajadores de la cadena de valor
- ESRS S3 Colectivos afectados
- ESRS S4 Consumidores y usuarios finales

○ **Normas sociales:**

- ESRS G1 Conducta empresarial



EFRAG es una asociación privada fundada en 2001 con el apoyo de la Comisión Europea para servir al interés público. El EFRAG amplió su misión en 2022 tras el nuevo papel asignado al EFRAG en la **CSRD**, proporcionando asesoramiento técnico a la Comisión Europea en forma de proyectos de normas de informes de sostenibilidad de la UE completamente preparados y/o proyectos de enmiendas a estas normas. El EFRAG está en proceso de implementar la estructura de gobernanza de los informes de sostenibilidad.

A pesar de que en la actualidad estas normas se encuentran en fase de borrador, se espera que no sufran apenas cambios antes de su aprobación definitiva, por lo que serán utilizadas en esta Guía para revisar los indicadores de sostenibilidad adecuados. Está ya ultimado el proyecto de Reglamento por el que se completa la Directiva en lo que respecta a las normas de presentación de información sobre sostenibilidad. Dicho Reglamento será de aplicación directa en los estados miembros tras su publicación y establece la publicación de las siguientes ESR .

Como vemos, los grandes bloques de normas coinciden con los grandes bloques de GR, si bien las normas concretas difieren de estos últimos.

3. INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

El seguimiento y medición de la sostenibilidad, la RSE o la ESG se realiza en todos los casos mediante indicadores (KPI). No existe un consenso global sobre los indicadores adecuados para su seguimiento, existiendo algunos referentes a nivel global que no siempre son utilizados en todos los casos.

Nos encontramos que las entidades financieras que evalúan los criterios ESG utilizan indicadores distintos según la entidad. Las empresas que evalúan a sus proveedores selecciona a su vez los indicadores que consideran adecuados para su actividad y para el tipo de proveedor. En el caso de contratación pública o acceso a subvenciones, los indicadores también pueden ser dispares.

Cuadro de textoAnte esta falta de consenso en cuales son los indicadores adecuados para la medición de la sostenibilidad, ¿qué indicadores son adecuados para una empresa mediana o pequeña del sector de la construcción? Vamos a intentar dilucidarlo analizando los posibles indicadores que encontramos a nivel global, europeo y valenciano. Para ello, hemos seleccionado tres metodologías de seguimiento de indicadores, basadas en distintos métodos para realización de reportes o memorias de sostenibilidad. Es decir, distintas entidades han desarrollado metodologías que indican qué deben reportar las empresas cuando realizan sus Memorias o Informes de Sostenibilidad o sus Estados de Información No Financiera. Estas metodologías establecen una serie de indicadores que deben ser reportados en base a un análisis de materialidad previo que permite seleccionar las materias que van a reportarse y, dentro de ellas, los indicadores que deben incluirse.

Tomaremos como referencia los indicadores establecidos en las siguientes metodologías:

GRI: Global Reporting Initiative.

ESRS: European Sustainability Reporting Standars.

EVSR: Empresas Valencianas Socialmente Responsables.

3.1 Indicadores económicos y de buen gobierno

El primer bloque de indicadores son los referentes a aspectos económicos y de buen gobierno. Se tratará de un grupo de indicadores que nos permitirá evaluar el grado de sostenibilidad económica de la empresa y los aspectos éticos de su gestión. Incluimos una selección de indicadores económicos y de buen gobierno aplicables a pequeñas y medianas empresas de la construcción.

- INDICADORES REFERENTES A LA DIRECCIÓN DE EMPRESA: CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN -

Se analiza la existencia de un consejo de administración en cuanto a la importancia en la toma de decisiones estratégicas. Se verá su composición, operativa e independencia.

REVSR ET1. EXISTENCIA DE UN CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. (ESRS G1-1) (GRI 2-9)

REVSR ET2. FRECUENCIA DE REUNIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. (ESRS G1-1) (GRI 2-9)

REVSR ET3. NÚMERO TOTAL DE CONSEJEROS. (ESRS G1-1) (GRI 2-9)

REVSR ET4. PORCENTAJE DE CONSEJEROS INDEPENDIENTES. (ESRS G1-1) (GRI 2-9)

*Se considera **corrupción** a prácticas de soborno, pagos por facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de capitales. También se incluyen las ofertas o recibos de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas por parte de cualquier persona, así como los incentivos para hacer algo deshonesto, ilegal o que incumpla la confianza en la conducta de la entidad. Se incluyen los beneficios en efectivo o en especie, como bienes libres, regalos o vacaciones, y los servicios personales especiales proporcionados con el propósito de generar una ventaja inapropiada y que pueden dar lugar a presión moral por recibir tal ventaja.*

- INDICADORES REFERENTES A LA CONDUCTA, ANTICORRUPCIÓN Y TRANSPARENCIA -

REVSR ET5. EXISTENCIA Y USO DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA. (ESRS G1-1) (GRI 2-9)

REVSR ET10. LA ENTIDAD ES TRANSPARENTE Y SE SOMETE AL ESCRUTINIO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

REVSR ET11. LA ENTIDAD SE SOMETE A AUDITORÍA INTERNA DE SUS CUENTAS ANUALES. (GRI 207-2)

REVSR ET12. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS. (ESRS G1-3)

REVSR ET13. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS. (ESRS G1-3) (GRI 205-2)

REVSR ET14. FORMACIÓN EN ANTICORRUPCIÓN DE LOS CONSEJEROS. (ESRS G1-3) (GRI 205-2)

REVSR ET15. EXISTENCIA DE UN PLAN DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN. (ESRS G1-3) (GRI 205-1)

REVSR ET16. NÚMERO DE CASOS DE CORRUPCIÓN IDENTIFICADOS. (ESRS G1-4) (GRI 205-3)

REVSR ET20. LA ENTIDAD DISPONE DE WEB CORPORATIVA.

REVSR ET21. LAS CUENTAS ANUALES DE LA ENTIDAD SON PÚBLICAS.

REVSR ET22. LA ENTIDAD ELABORA UNA MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES.

ESRS G1-5. INFLUENCIA POLÍTICA Y ACTIVIDADES DE LOBBY. (GRI 415-1)

- INDICADORES REFERENTES A LA RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y LOS CLIENTES -

En RSE la cadena de suministro es parte primordial del cumplimiento de los compromisos de una empresa. En este sentido, es importante transmitir hacia los proveedores los valores de RSE y sostenibilidad asumidos por la empresa. En cuanto al trato con los clientes, se valora la capacidad de respuesta ante incidencias y reclamaciones.

REVSR ET17. NÚMERO DE PROVEEDORES SELECCIONADOS EN BASE A CRITERIOS SOCIALES.
(ESRS G1-2) (GRI 414-1, GRI 308-1, GR 308-2)

GRI 308-1 Y GRI 308-2. Nº DE PROVEEDORES SELECCIONADOS EN BASE A CRITERIOS AMBIENTALES

REVSR ET19. PLAZO MEDIO DE PAGO A PROVEEDORES. (ESRS G1-6)

REVSR ET18. NÚMERO DE RECLAMACIONES CON UNA RESOLUCIÓN SATISFACTORIA.

GRI 206-1 ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL.

- INDICADORES REFERENTES A LA MATERIALIDAD Y GESTIÓN DEL RIESGO-

Este grupo de indicadores hace referencia a temas globales de gestión. En este caso se trata de comprobar si la empresa hace un análisis previo de sus impactos sobre el medio ambiente y la sociedad, si analiza los riesgos y si pone en marcha acciones para su control y minimización.

Además, podemos incluir en este bloque aquellos indicadores o requisitos relacionados con el análisis de la materialidad. Igualmente se suelen incluir indicadores de selección y priorización de los ODS, así como de su seguimiento.

REVSR ET6. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS MATERIALES. (GRI 3-1)

REVSR ET7. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS MATERIALES. (GRI 3-2)

REVSR ET8. MITIGACIÓN DE LOS RIESGOS MATERIALES ESG. (GRI 3-3)

REVSR ET9. PLAN DE CONTINGENCIA. (GRI 3-3)

- INDICADORES REFERENTES A LA CAPACIDAD INNOVADORA-

Se incluyen en este apartado los indicadores que dan referencia sobre la gestión de la innovación en las empresas.

Casi todas las empresas realizan inversiones en I+D+i, si bien la mayoría lo hace en la parte de innovación. Hay que tener en cuenta que para una empresa innovar se refiere al proceso de introducir ideas, métodos, productos, servicios o prácticas novedosas y creativas con el fin de mejorar o cambiar algo. La innovación implica la creación o adopción de soluciones originales que aportan valor y que pueden llevar a mejoras significativas en eficiencia, calidad, competitividad o bienestar.

La innovación no se limita a la tecnología o productos, sino que también abarca aspectos como la innovación en procesos, modelos de negocio, servicios, estrategias, diseño...

REVSR ID1. CAPACIDAD INNOVADORA: NÚMERO DE PATENTES EN EL ÚLTIMO AÑO.

REVSR ID2. INVERSIÓN EN I+D+i

- INDICADORES REFERENTES A LA RENTABILIDAD-

La sostenibilidad económica de las empresas es básica para el resto de apartados de la RSE: una empresa no es socialmente responsable si no consigue una sostenibilidad económica.

La rentabilidad no se puede medir tan sólo en términos de beneficios económicos anuales. Se han buscado otros indicadores que permitan medir dicha rentabilidad.

REVSR ID3. RENTABILIDAD I.

Se medirá en base a la división entre el beneficio después de impuestos y el patrimonio neto del año objeto del reporte.

REVSR ID4. RENTABILIDAD II.

Se medirá en base a la división entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el activo total del año objeto del reporte.

REVSR ID5. ENDEUDAMIENTO.

Se medirá en base a la división entre el pasivo exigible a la empresa y el patrimonio neto del año objeto del reporte.

REVSR ID6. PRODUCTIVIDAD.

Se medirá en base a la división entre el beneficio antes de impuestos e intereses y el número medio de empleados equivalentes a tiempo completo en el año objeto del reporte.

REVSR ID7. F-SCORE.

El F-score de Piotroski es una medida de la fortaleza financiera de la entidad, que consiste en la suma de la puntuación de un total de nueve test. Cada vez que la entidad supera un test obtiene un punto, mientras que cuando el test se falla se dan 0 puntos. De esta manera, la puntuación máxima es de 9 puntos, y la mínima de 0. El cálculo se realiza con la información contable proveniente de las cuentas anuales:

- Resultado neto = beneficio neto en la cuenta de pérdidas y ganancias
- Flujo de caja operativo = beneficio antes de intereses e impuestos (BAII) + amortizaciones - impuestos
- Activos totales medios = (activos totales a finales del año + activos totales a principios del año) / 2
- Deuda a largo plazo = deuda a largo plazo en el balance de situación
- Current ratio = activos corrientes / pasivos corrientes
- Margen bruto = ventas netas - costes de las ventas netas
- Rotación de activos = ventas netas / activos totales medios
- Ventas netas = ventas brutas - (bonificaciones + descuentos + devoluciones)

ID7. F-score	Puntuación
1. El resultado neto es positivo.	0-1
2. El flujo de caja operativo es positivo.	0-1
3. Beneficio neto / (activos totales a principios del años - activos totales a principios del año anterior) es positivo.	0-1
4. El flujo de caja operativo es superior al beneficio neto.	0-1
5. Deuda a largo plazo/activos totales medios no han aumentado en el último año.	0-1
6. El current ratio ha aumentado.	0-1
7. No se han emitido acciones ordinarias durante el último año.	0-1
8. El margen bruto ha aumentado en el último año.	0-1
9. La rotación de activos ha aumentado en el último año.	0-1
PUNTUACIÓN TOTAL	0-9

REVSR SL38. VALOR ECONÓMICO GENERADO.

Corresponde a los ingresos (en euros): ventas netas + ingresos por inversiones financieras + ventas de activos físicos e intangibles.

REVSR SL39. VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO.

Corresponde a los costes operacionales + salarios y beneficios de los empleados + pagos a proveedores de capital + pagos al gobierno, por país, + inversiones en la comunidad.

REVSR SL40. VALOR ECONÓMICO RETENIDO. (GRI 201-1)

La información sobre la creación y la distribución de valor económico proporciona una indicación básica de la manera en que una organización ha generado riqueza para los accionistas. Es un indicador que en el registro se encuentra en los aspectos sociales, pero corresponde a un indicador económico. Valor económico directo generado (SL38) menos el Valor económico distribuido (SL39).

REVSR SL41. ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO. (GRI 201-4).

REVSR SL46. PORCENTAJE DE IMPUESTOS DESEMBOLSADOS. (GRI 201-4)

3.2 Indicadores ambientales

El segundo bloque de indicadores son los referentes a aspectos ambientales. En este apartado se medirá la sostenibilidad ambiental de la empresa, sus impactos sobre el entorno y los mecanismos de minimización de los mismos. Es importante, cuando hablamos de aspectos ambientales, relativizar a la evolución económica de una empresa y a su crecimiento. Es decir, no deberíamos tener indicadores absolutos (por ejemplo, toneladas de residuos peligrosos generados), sino que se debe tener en cuenta la evolución de la empresa y tratar de crear indicadores ambientales relativizados con el crecimiento (por ejemplo, toneladas de residuos generados/ventas de producto o servicios realizados). Por otra parte, es importante analizar la evolución de los valores ambientales con respecto a años anteriores, con el fin de evidenciar la mejora.

- INDICADORES REFERENTES A EMISIONES Y CAMBIO CLIMÁTICO-

REVSR AM1. EMISIONES TOTALES. (ESRS E1-1, E1-6, E2-4) (GRI 305-1, GRI 305-2)

El indicador del Registro Valenciano REVSR hace referencia a un valor global de las emisiones totales generadas, medidas en toneladas de CO₂ equivalente. Para ello, se reportaría las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2, no solicitándose en el registro las de Alcance 3. Para el cálculo de la huella de carbono podemos remitirnos a la Guía para el Cálculo de la Huella de Carbono y para la Elaboración de un Plan de Mejora de una Organización del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Gases incluidos en el cálculo: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃

Como hemos indicado, consideramos que este indicador debería relativizarse y compararse con la evolución en años sucesivos.

REVSR AM2. RATIO DE INTENSIDAD DE EMISIONES. (ESRS E1-1) (GRI 305-4)

REVSR AM3. EXISTENCIA DE UN PLAN DEFINIDO PARA LA REDUCCIÓN, MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO DE EMISIONES CONTAMINANTES. (ESRS E1-2 E1-4)

GRI 201-2 IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO, (ESRS E1)

- INDICADORES REFERENTES A RESIDUOS -

REVSR AM4. RESIDUOS GENERADOS. (ESRS E5-5) (GRI 306-3)

El indicador referente a residuos del Registro Valenciano REVSR es muy genérico y recoge total de residuos, peligrosos o no, generados por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable meramente informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad, pero que sirve sin embargo para el cálculo de los porcentajes de reciclaje y reutilización.

Sin embargo, consideramos que este indicador no aporta valor real a la empresa ni a su evolución. Es por ello que es siempre más interesante realizar indicadores relativos a producción y además relacionarlos con la evolución de la empresa en varios años. Sería interesante además realizar una separación entre residuos peligrosos y no peligrosos. Las empresas podrían además llevar un control más exhaustivo, indicando cada tipo de residuo y su evolución. En este sentido GRI 306-3 indica que debe informarse del peso total de los residuos generados en toneladas métricas y desglose de este total en función de la composición de los residuos.

REVSR AM5. RESIDUOS RECICLADOS Y REUTILIZADOS. (ESRS E5-5) (GRI 306-4)

El indicador referente a residuos del Registro Valenciano REVSR se calcula como la proporción de residuos de la organización que son reciclados o reutilizados. En el denominador se descuenta a aquellos residuos que, por su propia naturaleza, no pueden ser ni reciclados ni reutilizados, poniendo como ejemplo los residuos peligrosos.

El indicador es en términos absolutos, lo que dificulta el seguimiento de la evolución de la empresa en este apartado. Consideramos mucho más adecuado contar con un indicador que muestre la evolución en varios años. GRI 306-4 pide además que se desglose según el tipo de residuos (peligrosos y no peligrosos) y las operaciones de valorización que se realizan.

GRI 306-5. RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN. (ESRS E5-5)

- INDICADORES REFERENTES A LA GESTIÓN DEL AGUA (CONSUMOS Y VERTIDOS) -

REVSR AM7. CONSUMO TOTAL DE AGUA. (ESRS E3-1) (GRI 303-5)

El indicador referente a residuos del Registro Valenciano REVSR recoge total de agua consumida por la organización durante el ejercicio. Este dato servirá para el cálculo del ratio de intensidad de consumo de agua.

REVSR AM8. RATIO INTENSIDAD EN EL CONSUMO DE AGUA. (ESRS E3-1) (GRI 303-5)

La proporción se calcula a partir del cociente entre el consumo total de agua en el año reportado (t) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen en el año reportado (t) y el consumo total de agua en el año anterior (t-1) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen del año anterior (t-1).

GRI 303-4. VERTIDO DE AGUA. (ESRS E2-4)

GRI 303-4 VERTIDO TOTAL DE AGUA (MEGALITROS)	
A. Aguas superficiales	
B. Aguas subterráneas	
C. Aguas marinas	
D. Aguas de terceros	
TOTAL	A+B+C+D

- INDICADORES REFERENTES A LA ENERGÍA -

REVSR AM9. CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL. (ESRS E1-5) (GRI 302-1)

Variable continua que recoge la energía consumida por la organización durante el ejercicio. Se trata de una variable informativa, pues depende intensamente del sector en el que opera la entidad; sirve para el cálculo del ratio de intensidad energética.

La energía se calcula con la suma de los distintos consumos energéticos.

AM9. CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL (JULIOS)	
A. Combustible no renovable consumido	
B. Combustible renovable consumido	
C. Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir	
D. Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados y que no se consumen	
E. Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos	
TOTAL	A+B+C+D+E

REVSR AM10. RATIO DE INTENSIDAD ENERGÉTICA. (ESRS E1-5) (GRI 302-3)

La proporción se calcula a partir del cociente entre el consumo total de energía en el año reportado (t) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen en el año reportado (t) y el consumo total de energía en el año anterior (t-1) dividido entre las ventas totales expresadas en volumen del año anterior (t-1). En el caso de ESRS E1-5, el indicador no se basa en ventas totales expresadas en volumen, sino en ingresos netos.

REVSR AM11. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES. (ESRS E1-5) (GRI 302-3)

La ratio se calcula como la proporción de energía total consumida que tiene como origen fuentes de energía renovables.

ESRS E1-5 establece además una segregación de las fuentes de energía según su procedencia.

ESRS E1-5. CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL PROCEDENTE DE FUENTES NO RENOVABLES (MWh)	
A. Combustible procedente del carbón y productos del carbón	
B. Combustible procedente del petróleo crudo y productos derivados del petróleo	
C. Consumo de combustible de otras fuentes no renovables	
D. Consumo de productos nucleares	
E. Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados o adquiridos de fuentes no renovables	
TOTAL	A+B+C+D+E

ESRS E1-5. CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL PROCEDENTE DE FUENTES RENOVABLES (MWh)

A. Combustible procedente de fuentes renovables (biomasa, biogás, residuos de combustibles no fósiles, hidrógeno, etc.)	
B. Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados o adquiridos de fuentes no renovables	
C. Consumo de energía renovable no combustible autogenerada	
TOTAL	A+B+C+D+E

- INDICADORES REFERENTES AL CONSUMO DE ENERGÍA -**GRI 301-1. MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN.**

Se incluirá el peso o el volumen total de los materiales utilizados para producir y envasar los principales productos y prestar los principales servicios de la organización durante el periodo objeto del informe, diferenciando entre materiales no renovables utilizados y materiales renovables utilizados.

GRI 301-2. INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS.

Se trata de medir la cantidad de productos y materias primas utilizadas que proceden de reciclaje frente al total de consumos de la empresa.

- INDICADORES REFERENTES A LA COMUNICACIÓN DEL COMPORTAMIENTO AMBIENTAL -**REVSr AM6. LA ENTIDAD ELABORA UNA MEMORIA MEDIOAMBIENTAL. (ESRS E1-5) (GRI 302-3)**

En este caso sólo se indica si se elabora o no una memoria ambiental con periodicidad al menos anual. La memoria medioambiental puede constituir un documento único o estar integrada dentro de un estado de información no financiera, una memoria de sostenibilidad, un informe de gestión anual, o cualquier otro documento de índole similar, siempre y cuando recoja la realidad en materia medioambiental de la organización para el año objeto de estudio.

3.3 Indicadores Sociales

El bloque de indicadores sociales es el más amplio, tanto por el número de indicadores establecidos por el Decreto 200/2022 del Registro Valenciano REVSR, como por los estándares GRI (18 estándares sociales frente a 7 ambientales y 7 económicos).

- INDICADORES REFERENTES A LOS DERECHOS HUMANOS -

REVSR SL1. VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. (ESRS S1-17) (GRI 2-23)

Este indicador se refiere a los incumplimientos de los derechos humanos, concretamente a condenas por vulneración de los mismos. Es de rara aplicación en empresas de la construcción, a no ser que realicen actuaciones en países en desarrollo, donde puedan darse estas situaciones, pero podría darse algún caso de explotación laboral. Los incumplimientos van referidos a los principios recogidos en la [Declaración Internacional de Derechos Humanos](#). GRI contaba con un estándar referente a los derechos humanos (GRI 412) que ha sido anulado al incorporarse las referencias a derechos humanos en los nuevos estándares generales (GRI1, GRI2 y GR3).

REVSR SL2. FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS.

- INDICADORES REFERENTES A LA IGUALDAD -

REVSR SL3. IGUALDAD SALARIAL. (ESRS S1-16) (GRI 405-2)

Dentro del grupo de indicadores referentes a la igualdad entre hombres y mujeres, encontramos el de la igualdad salarial. Se calcula comparando el salario promedio anual de empleados mujeres frente al salario promedio anual de empleados hombres.

REVSR SL4. IGUALDAD EN EL EMPLEO. (ESRS S1-9) (GRI 405-1)

En este caso realizaremos una comparativa entre el número de empleados mujeres frente al número de empleados hombre. Este indicador se ha preparado en base al número total de empleados hombres y mujeres, con independencia del número de horas trabajadas en la empresa.

De nuevo el indicador de GRI difiere sensiblemente del indicador de REVSR. GRI propone la agrupación por categorías laborales.

REVSR SL5. IGUALDAD DIRECTIVA. (ESRS S1-9) (GRI 405-1)

Se comparará el número de mujeres directivas frente al número total de directivos. A efectos de este indicador, se considerará solo a los miembros del equipo de dirección, no incluyéndose responsables de área o mandos intermedios.

REVSR SL7. IGUALDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. (ESRS S1-9) (GRI 405-1)

Este indicador complementa a los indicadores de gobernanza referentes al consejo de administración. Compararemos el número de mujeres consejeras frente al número total de consejeros.

REVSR SL6. PLAN DE IGUALDAD.

Se valora la existencia o no de un plan de igualdad elaborado y puesto en marcha, con independencia del tamaño de la entidad y, por tanto, la obligatoriedad del mismo.

REVSR SL8. PLAN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.

Con independencia de la existencia o no de un Plan de Igualdad, se valorará la existencia de un plan o procedimientos contra el acoso sexual en el puesto de trabajo.

REVSR SL9. IGUALDAD EN LAS NUEVAS CONTRATACIONES. (GRI 401.1)

Se ha establecido un indicador referente al número de mujeres contratadas y se ha referido a un período de tres años, con el fin de poder evidenciar variabilidad. En este caso hablamos de contrataciones totales, es decir, con independencia del tipo de contrato y duración del mismo o de la categoría laboral.

REVSR SL10. IGUALDAD EN LA ESTABILIDAD LABORAL. (GRI 401-1)

Para medir la estabilidad laboral y comprobar la igualdad entre hombres y mujeres en la misma, se calcula la tasa de rotación. Hay que recordar que el número de empleados totales se calcula con independencia del contrato, su duración y la categoría laboral.

REVSR SL11. IGUALDAD EN LA FORMACIÓN. (ESRS S1-13) (GRI 404-1)

En ocasiones se generan brechas de género en la formación, por lo que se medirá el grado de igualdad en la formación impartida. Este indicador no tiene en cuenta aspectos como el tipo de curso o la categoría laboral, se refiere únicamente a horas impartidas, comparando entre las horas de formación impartidas a mujeres y el total de horas de formación impartida a empleados totales. De nuevo hay que recordar que el número de empleados totales se calcula con independencia del contrato, su duración y la categoría laboral. No se consideran horas formativas las jornadas de orientación y/o de acogida.

GRI 404-1 propone además una serie de indicadores relativos a la formación en si misma, dentro de los distintos grupos de sexo, como veremos en el apartado de indicadores referentes al empleo y la formación.

REVSR SL35. DERECHOS POR PERMISO MATERNAL. (ESRS S1-15) (GRI 401-3)

El derecho a permiso maternal no siempre es disfrutado por las trabajadoras. En este caso se trata de medir el grado en el que las mujeres de la organización con derecho a este permiso (por su condición de madres y según lo estipulado por la legislación para estos casos) han optado al mismo. El estándar europeo ESRS S1 amplía este indicador al porcentaje de empleados con derecho a licencias por motivos familiares que optaron por esta opción, desglosado por género.

REVSR SL36. DERECHOS POR PERMISO PATERNAL. (ESRS S1-15) (GRI 401-3)

Un indicador del grado de igualdad en una empresa es el número de hombres que optan por el permiso paternal entre los que tienen derecho a disfrutarlo.

ESRS S1-6 EMPLEOS PERMANENTES DE MUJERES.

El borrador de estándar europeo ESRS S1 establece un indicador que permite valorar el número de mujeres con contrato indefinido.

- INDICADORES REFERENTES A LA DIVERSIDAD -

REVSR SL12. POLÍTICA DE DIVERSIDAD.

A pesar de que muchas empresas cuentan con criterios de gestión de la diversidad, de igualdad en el trato o de contratación de personal con independencia de su origen o estado social, no es habitual que estos criterios se encuentren documentados. El Registro REVSR quiere dar significancia a la existencia de una política como tal, aprobada y puesta en práctica. La modificación de las políticas de calidad, medioambiente y/o prevención de riesgos incluyendo estos criterios es una buena solución para cumplir con este indicador.

REVSR SL13. DECLARACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN.

REVSR SL14. EMPLEO JUVENIL. (ESRS S1-9) (GRI 405-1)

Este indicador se refiere al número de empleados totales menores de 30 años frente al número total de empleados totales.

GRI 405-1 propone una variación del indicador, en la que se detalle el número de empleados menores de 30 años por categoría laboral. Esto permitirá realizar un análisis mucho más pormenorizado del empleo juvenil, viendo las categorías laborales en las que es más deficiente.

REVSR SL15. EMPLEO MAYORES. (ESRS S1-19) (GRI 405-1)

Indicador análogo al anterior, si bien en este caso se trata de comprobar la tasa de empleados mayores de 50 años frente al total.

GRI 405-1 propone una variación del indicador, en la que se detalle el número de empleados mayores de 50 años por categoría laboral. Esto permitirá realizar un análisis mucho más pormenorizado del empleo a mayores, viendo las categorías laborales en las que es más deficiente.

REVSR SL16. ACCESIBILIDAD.

La accesibilidad es un valor muy importante dentro de la RSE, siendo la mayor garantía de la no discriminación ante personas con diversidad funcional. En este sentido, el Registro REVSR pide una reflexión sobre el grado de accesibilidad de la empresa, si bien los criterios de accesibilidad establecidos

para este indicador, sin posibilidad de graduación, hacen que sea de difícil cumplimiento para las empresas de la construcción. Así, el REVSr solicita que las empresas puedan garantizar la accesibilidad universal de personas con diversidad funcional a sus sedes, instalaciones, canales de información, comunicación y formación.

ESRS S1-12 PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

El borrador de estándar europeo ESRS S1 establece un indicador que permite valorar el grado de implicación de la empresa con la discapacidad, midiendo el número de personas con diversidad funcional, desglosado por sexo.

GRI 406-1. CASOS DE DISCRIMINACIÓN.

GRI propone un indicador referente al número de casos de discriminación que se han detectado en la empresa en el periodo de reporte.

- INDICADORES REFERENTES A LA CALIDAD DEL EMPLEO -

REVSr SL44. NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS TOTALES. (GRI 401-1) (GRI 2-7)

Se trata de un indicador general del tamaño de la empresa. REVSr lo necesita ya que realiza una clasificación de las empresas en tres grupos: 1 a 9 trabajadores, 10 a 49 trabajadores y 50 o más trabajadores. Incluso posteriormente separa a las empresas de más de 250 trabajadores. Según el tamaño, en REVSr indica que le aplican unos indicadores y no otros. Recordar que el número de empleados totales se calcula contabilizando los empleados con independencia del tipo de contrato, categoría laboral o tiempo.

GRI 2-7 establece un desglose mayor de la información del número de personas empleadas. Establece que se indique el número total de:

- i.** empleados fijos, y desglosarlo por género y región;
- ii.** empleados temporales, y desglosarlo por género y región;
- iii.** empleados por horas no garantizadas, y desglosarlo por género y región;
- iv.** empleados a tiempo completo, y desglosarlo por género y región;
- v.** empleados a tiempo parcial, y desglosarlo por género y región;

REVSr SL45. CREACIÓN DE EMPLEO. (GRI 401-1)

La sostenibilidad económica y social pasa por la capacidad de las empresas de crear empleo. Esta capacidad se mide en base a los empleados totales del periodo de referencia y los empleados totales del año anterior. Recordar que el número de empleados totales se calcula contabilizando los empleados con independencia del tipo de contrato, categoría laboral o tiempo.

REVSR SL17. ESTABILIDAD DEL EMPLEO. (ESRS S1-6)

Un indicador claro de la calidad del empleo lo supone su estabilidad. En este caso, se ha propuesto medirla en base al número de empleados con contrato indefinido, frente a los empleados totales. Hay que recordar que el término empleados totales se refiere siempre a los empleados con independencia del tipo de contrato, categoría laboral o tiempo. En el caso de las cooperativas, se incluye como trabajadores con contrato indefinido a los socios trabajadores.

REVSR SL18. DIGNIDAD SALARIAL. (ESRS S1-16) (GRI 202-1)

Con este indicador se trata de analizar el grado de incremento sobre el salario mínimo interprofesional. Es un indicador del tipo de remuneración de la empresa y del grado de implicación en la mejora salarial de los trabajadores. El salario bruto anual más bajo se calcula en base al tiempo completo, es decir, puede que el salario más bajo lo ostente un trabajador que trabaje unas pocas horas al día, pero siempre que su salario bruto llevado a tiempo completo se corresponda con el salario más bajo.

REVSR SL19. RATIO DE DIFERENCIA SALARIAL. (ESRS S1-16) (GRI 2-21)

En este caso se trata de medir la diferencia entre el salario más alto y el más bajo dentro de la organización. A mayor diferencia menor valoración de la RSE en cuanto a la dignidad salarial. Siempre se habla de salarios brutos a tiempo completo, extrapolando a tiempo completo aquellos salarios que correspondan a tiempo parcial. En el Decreto 200/2022 hay un error en este indicador y se ha puesto como cociente el salario mínimo interprofesional.

GRI 202-1. TRABAJADORES NO EMPLEADOS

GRI establece que cuando la organización cuente con trabajadores no empleados (por ejemplo becarios o personal en prácticas), se establezca un indicador del salario mínimo que reciben estas personas, con el fin de comprobar su relación con el salario mínimo interprofesional.

REVSR SL20. TASA DE RETORNO AL TRABAJO. (ESRS S1-6) (GRI 401-3)

Una medida de la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo es la tasa de retorno tras disfrutar del permiso de parental. Se medirá empleados que deberían volver al trabajo en el año objeto de reporte y tras disfrutar del permiso parental.

REVSR SL21. TASA DE RETENCIÓN. (ESRS S1-6) (GRI 401-3)

En el mismo sentido que el indicador anterior, se puede medir la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo si continúan en su puesto de trabajo doce meses después de disfrutar del permiso de parental.

REVSR SL22. TASA DE ROTACIÓN. (ESRS S1-6) (GRI 401-1)

Sin duda, el mejor índice de medición de la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo es la tasa de rotación. Una empresa con una tasa de rotación muy alta tiene problemas de retención de los trabajadores. Siempre pueden darse casos puntuales, como empresas con una alta estacionalidad o empresas de la construcción con un incremento de proyectos alto en un momento determinado.

REVSR SL31. EXISTENCIA DE ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. (ESRS S1-8) (GRI 402-1) (GRI 2-30)

REVSR SL33. EXISTENCIA DE MODELOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE QUE COMBINAN EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL Y EL COLECTIVO (equipo, departamento, organización). (ESRS S1-16)

Se indicará si los trabajadores disponen de algún tipo de remuneración extra, siendo valorado

REVSR SL37. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO VOLUNTARIO.

Desde la pandemia en el año 2020 se ha incrementado el número de trabajadores que realizan su actividad en forma de teletrabajo. Es cierto que en el sector de la construcción este tipo de trabajo es complicado, limitándose a unos cuantos puestos de trabajo. El indicador premia a las empresas que lo implantan y lo fomentan, teniendo en cuenta que se para que se considere teletrabajo al menos el 30 % de la jornada semanal se debe llevar a cabo en remoto, de forma que un único día de trabajo remoto semanal (que equivaldría al 20 %) no constituye teletrabajo.

REVSR SL28. PRESENCIA DE CANALES DE COMUNICACIÓN ASCENDENTES. (ESRS S1-13)

Se reportará si existen canales de comunicación establecidos, tales como los buzones de sugerencias o canales de denuncia, siempre anónimos.

ESRS S1-7. TRABAJADORES NO EMPLEADOS. (GRI 2-8)

El borrador de estándar europeo ESRS S7 incluye un apartado en el que se hace referencia a los trabajadores no empleados, es decir, a los contratistas o subcontratas. Este tipo de contratación se da de forma muy particular en el sector de la construcción, donde puede llegarse a contratar toda la obra, desde obreros a especialistas. Se deberá incluir tanto a los trabajadores autónomos como al personal empleado por las contratas. Si no se pueden reportar cifras exactas, se indica que se reporten estimaciones, a la decena más cercana.

Por su parte GRI 2-8 también introduce un indicador sobre el número de trabajadores que no son empleados, en el que se debe incluir:

- los tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la organización;
- el tipo de trabajo que realizan;

- INDICADORES REFERENTES A LA FORMACIÓN -

REVSR SL23. HORAS DESTINADAS A FORMACIÓN. (ESRS S1-13) (GRI 404-1)

El principal indicador de la formación recibida por los trabajadores es el número de horas totales impartidas frente al número de empleados totales de la organización (empleados con independencia de la duración del contrato). GRI establece la necesidad de informar, además, por género y por categoría laboral. El indicador SL11 del REVSR incluía la variable de género (horas La formación incluye:

- todos los tipos de instrucción y formación profesional;
- los permisos pagados para formación que la organización ofrece a sus empleados;
- la formación o educación externas y pagadas en su totalidad o parcialmente por la organización;
- la formación sobre temas concretos.

REVSR SL29. PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIÓN PERIÓDICA. (ESRS S1-13) (GRI 404-3)

REVSR SL30. EXISTENCIA DE UNA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN 360º.

REVSR SL32. EXISTENCIA DE UN PLAN DE ACOGIDA.

REVSR SL34. SISTEMA DE MENTORES.

- INDICADORES REFERENTES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -

GRI 403-1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

La empresa indicará si ha implantado un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, bajo su propia metodología o siguiendo modelos como la ISO 45001. El sistema podrá estar además certificado por una entidad externa, dando mayor garantía.

REVSR SL24. EMPLEADOS CUBIERTOS EN FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (GRI 403-5)

REVSR SL25. ABSENTISMO LABORAL. (ESRS S1-14) (GRI 403-9)

Un indicador de la salud de los trabajadores y de las repercusiones económicas que pueden

REVSR SL26. ACCIDENTALIDAD EN EL TRABAJO (ÍNDICE DE INCIDENCIA CON BAJA). (ESRS S1-14) (GRI 403-9)

REVSR SL27. SINIESTRALIDAD EN EL TRABAJO. (ESRS S1-14) (GRI 403-9)

- INDICADORES REFERENTES A LAS COMUNIDADES LOCALES -

REVSR SL42. NÚMERO DE DIRECTIVOS PROVENIENTES DE LAS COMUNIDADES LOCALES.

La ratio se calcula como la proporción de directivos residentes en la Comunitat Valenciana en el momento de su contratación, teniendo en cuenta únicamente las personas miembros de la alta dirección, quedando de esta forma descartados puestos de responsables de área o directivos intermedios.

Se considera personal de alta dirección a aquellas personas que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la entidad, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de

los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

REVSR SL43. NÚMERO DE PROVEEDORES LOCALES. (ESRS S3-4) (GRI 204-1)

La ratio se calcula como la proporción de proveedores de la Comunitat Valenciana sobre el total, con independencia del volumen de compras de cada proveedor.

Un indicador muy interesante, a pesar de que no viene recogido como tal, pero que podría asimilarse a GRI 204-1, es el número de proveedores de km 0. Entendemos como proveedor de km 0 a aquel que se encuentra en un radio de 100 km alrededor del centro de trabajo o, en el caso de las empresas de la construcción, alrededor de la obra.

Este dato es especialmente importante en empresas de la construcción ya que no siempre realizan sus actividades en la Comunitat Valenciana. Se trataría de un indicador social en cuanto a la creación de riqueza en la zona y ambiental en cuanto a la minimización de los impactos por transporte.

REVSR SL47. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (I)

Se ha establecido un indicador desde el Registro valenciano que permita evaluar el grado de implantación del valenciano en las empresas, como una acción socialmente responsable. Se indicará si el valenciano se está usando en el etiquetado (doble etiquetado, castellano y valenciano). En el caso de las empresas de la construcción que no etiquetan productos, se tratará de indicar si se está realizando señalización en obra con doble idioma.

REVSR SL48. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (II)

En este caso se evalúa si el valenciano se está usando como segundo idioma en la página web de la empresa.



Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción

C/ Arzobispo Fabián y Fuero 1

46009 Valencia

96 352 53 69

administracion@fevec.net

www.construccion2030.es

Proyecto subvencionado por:

