

AGRADECIMIENTOS

Nuestro profundo agradecimiento a la Asociación de Empresarios del Mármol de Andalucía (AEMA), en especial a su presidente, Jesús Posadas Chinchilla, y su directora, Teresa Tijeras; así como a la empresa *Cosentino S.A.*, representada por su vicepresidente de Comunicación y Reputación Corporativa, Santiago Alfonso Rodríguez, y su vicepresidenta ejecutiva, Pilar Martínez Cosentino.

Igualmente, agradecemos a la Escuela del Mármol de Fines y a la Universidad de Almería (UAL) por su invaluable soporte. Un reconocimiento especial a las empresas *Hermasa & Cosaga Mármoles S.L.*, *Mármoles Camar, S.L.*, *Mármoles Gutiérrez Mena, S.A.* y *Grupo Arriaga Stone* por su contribución a nuestra investigación. Por último, queda reconocer la encomiable profesionalidad de todas las empresas y profesionales del sector del mármol de la Comarca del Almanzora -y el resto de España-.

“PUNTO DE NO RETORNO” Regulación de la RSC en la industria extractiva marmolista

Autores

Mariana Oller Alonso

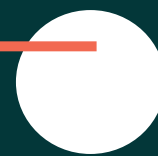
Ph.D. en Gestión de la Información y de la Comunicación en las Organizaciones / Máster en Dirección Financiera

Martín Oller Alonso

Ph.D. en Periodismo / Máster en Estudios avanzados de comunicación
Universidad de Salamanca
Marie Skłodowska-Curie Actions-H2020-MSCA-COFUND-2020-USAL4EXCELLENCE-PROOPI-663



Regulación de la RSC en la industria extractiva marmolista



MARIANA OLLER ALONSO
MARTÍN OLLER ALONSO

Regulación de la RSC en la industria extractiva marmolista

2023

INFORME TÉCNICO-LEGISLATIVO

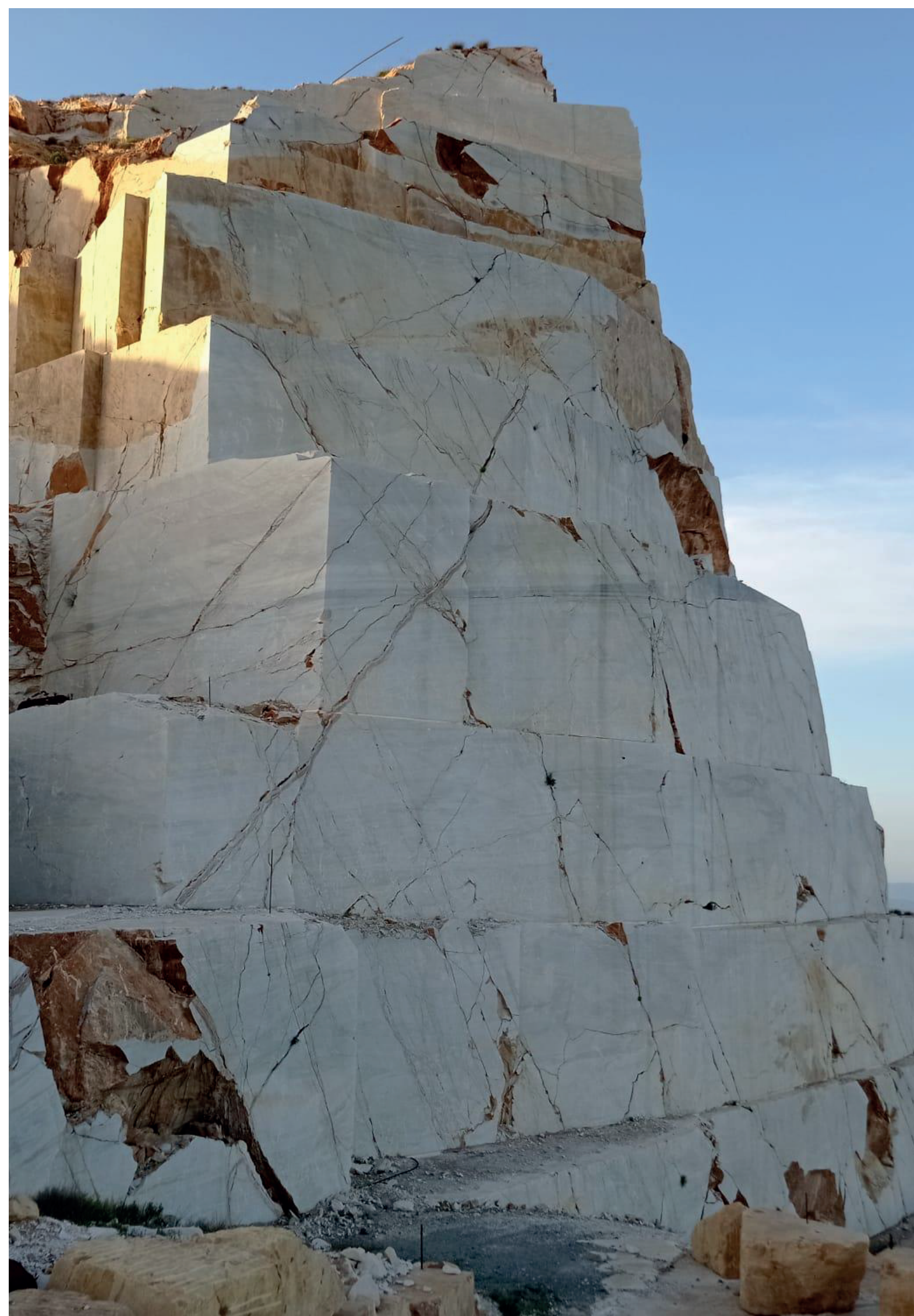
Contacto de patrocinadores



**Asociación Empresarios del mármol de Andalucía
(AEMA)**

Ctra. Olula – Macael Km. 1,7

04867 Macael (Almería)



RESUMEN

Este informe profundiza en la **regulación, normativa y legislación** de los aspectos relativos a la **responsabilidad social corporativa (RSC)** en la industria extractiva de mineral en **España** y, en concreto, la marmolista. En la actualidad, la RSC ha dejado de ser una opción, pasando a convertirse en una “imposición” legal para las grandes, medianas, pequeñas y microempresas (MiPymes). Una “nueva normalidad” para la industria minera que requiere de transformaciones estructurales y procesuales drásticas, dirigidas a adecuar la actividad extractiva de mineral a la normativa internacional, nacional, regional y local en materia de sostenibilidad, respeto del medio ambiente, ratificación de los derechos de los recursos humanos y compromiso social con la comunidad -como algunas de sus principales responsabilidades-. De este modo, la RSC pasa a ser uno de los pilares maestros que injiere en la estrategia de gestión empresarial.

En este periodo post COVID-19, la RSC no se establece “tan solo” como un elemento clave de competitividad para las **empresas extractivas**, sino que es un requisito preceptivo dirigido a cumplir con la legislación vigente.

TABLA DE CONTENIDOS

1

Regulación de la RSC

A

Principios

B

Directrices

C

Declaraciones

D

Objetivos

E

Indicadores

F

Normas

G

Índices / Organizaciones

2

Ámbitos de legislación de la RSC

A

Ámbito interno

B

Ámbito externo

INTRODUCCIÓN

Para entender la influencia de las propuestas y tendencias internacionales del mercado mineral durante los periodos de crisis económica, sanitaria, social, política y energética acontecidos en el siglo XXI se requiere de un análisis del **sector del mármol** a partir de una precisa radiografía contextualizada, historiográfica y legislativa de la actividad extractiva española. Una propuesta más que relevante en un proceso de **deconstrucción** y “**saneamiento**” de una infraestructura empresarial gravemente dañada tras casi dos décadas de crisis que afectan, en especial medida, al sector de la construcción y las actividades económicas subyacentes al mismo.

En las dos últimas décadas se ha realizado un esfuerzo extra por parte de las empresas, agrupaciones profesionales, centros académicos/ investigativos e instituciones públicas por demostrar al sector extractivo de mineral, en especial las empresas de mármol, que la responsabilidad social corporativa (RSC) es más que una “tendencia del mercado” o un “modelo relacional” con la comunidad. **ES UNA PRÁCTICA GERENCIAL FUNDAMENTAL.** Los líderes y ejecutivos del sector estamos obligados a entender que para mantener la vigencia de esta actividad y ser competitivos, la comunicación entre los grupos internos y externos debe estar en línea con este paradigma. La consistencia y reciprocidad de los mensajes dirigidos a los grupos de interés (*stakeholders*) permiten construir confianza, manejar las externalidades sociales, ambientales y económicas y, a su vez, generar un impacto positivo en la reputación de las empresas extractivas que, en este caso, repercute directamente en su capacidad de comercialización del mármol.

Este informe se enfoca en las **particularidades regulatoras y legislativas** que afectan directamente a las estrategias de RSC de las empresas de la industria del mármol españolas. ¿Por qué afirmamos que hemos llegado al **PUNTO DE NO RETORNO**? El sector industrial sigue estando basado en un modelo de extracción mineral fuertemente influenciado por factores históricos y regionales –no podemos olvidar que nueve de cada diez empresas del sector son Pymes–. Se mantiene un modelo “**desarrollista**” tradicional anclado a valores comerciales que lo desconectan de los nichos de mercado internacionales; de ese cliente que demanda productos y modelos de producción responsables con la comunidad y el medio ambiente.

REGULACIÓN DE LA

R RESPONSABILIDAD S SOCIAL C CORPORATIVA

El Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022) hace hincapié en la responsabilidad social de las empresas y organizaciones hacia la sociedad y el medio ambiente. Para ello, presenta una serie de guías, estándares e instrumentos normativos internacionales para evaluar el rendimiento en responsabilidad social y sostenibilidad en todo tipo de instituciones.

Estos incluyen principios, directrices, declaraciones, objetivos, certificados, estándares, términos e indicadores de sostenibilidad, así como normas e índices generados de manera activa a nivel internacional.



PRINCIPIOS

A

1. **Principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**
2. **Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos**
3. **Principios para los Negocios Empresariales de la *Caux Round Table***

1

Principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*Global Compact*)

Estos principios se enfocan en cuatro áreas fundamentales: **derechos humanos**, **leyes laborales**, **protección del medio ambiente** y **lucha contra la corrupción**. Es un catalizador de los esfuerzos de las empresas y organizaciones para alcanzar los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de las Naciones Unidas. Este plan de acción tiene como objetivo mejorar las vidas de las personas, proteger el planeta y fomentar la prosperidad hasta el año 2030. Se está buscando una nueva conciencia de responsabilidad social empresarial, donde empresas a nivel local, regional, nacional e internacional están llamadas a activar el “paradigma de cambio positivo”. ¿Existe la posibilidad de ello? Por supuesto. Por mencionar un ejemplo muy representativo en España, las empresas con un CIF español y con un número de trabajadores superior a nueve pueden compartir sus objetivos al ser socios *sygnatory* o incluso tomar un papel más activo como socios *participant*.

2

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos

Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos fueron aprobados por la **ONU** en 2011 y están estructurados en tres pilares: A) La **obligación** del Estado de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos y las libertades fundamentales (política, justicia y reglamentación). B) La **responsabilidad** de las empresas dirigida a respetar las normas y las leyes establecidas, afrontando las consecuencias negativas cuando no lo hagan. C) El **deber** tanto del Estado como de las empresas de acompañar sus derechos y deberes de recursos adecuados y efectivos en caso de incumplimiento.

3

Principios para los Negocios Empresariales de la *Caux Round Table*

La **Red Internacional de Dirigentes (CRT)** es una organización compuesta por líderes de algunas de las empresas más importantes del mundo. Su objetivo es trabajar para promover un **capitalismo ético**. La Declaración de Principios de CRT presenta un capitalismo que combina objetivos financieros con objetivos sociales para todos los interesados. Las empresas, según esta Declaración, tienen un papel social importante como generadoras de riqueza y empleo y como estructuras responsables, por lo que deben dar parte de su riqueza a las comunidades donde operan y ayudar a construir un futuro mejor para sus habitantes. La **Declaración es vista como un código ético** que incluye acciones concretas y reglas de conducta que deben seguir todas las empresas, sin importar su tamaño o actividad. Además, en ella, se recomienda la creación de mecanismos de autoevaluación para los programas de responsabilidad social empresarial y un sistema de retroalimentación basado en la experiencia y en las nuevas demandas del entorno externo.

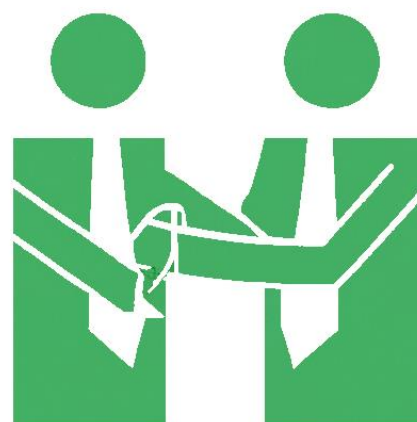
1. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

1

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Estas Líneas Directrices garantizan la armonía entre las actividades empresariales y las políticas públicas. Sus objetivos son A) **garantizar** que las tareas de las empresas se lleven a cabo en **armonía** con las políticas públicas, B) conseguir un fortalecimiento de la **relación entre la empresa y la sociedad** en la que desarrolla su actividad, C) crear un **clima atractivo** para los inversores extranjeros e D) incrementar la contribución de las empresas en el marco internacional al **desarrollo sostenible**.

Estas directrices manifiestan principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable que, a su vez, sea compatible con las legislaciones y las normas reconocidas internacionalmente.





2. **Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo**
3. **Declaración de la *Coalition for Environmentally Responsible Economies***

1

Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo

Esta Declaración Tripartita ofrece orientación a las empresas acerca de las **políticas sociales** y **prácticas inclusivas, responsables** y **sostenibles** –en el lugar de trabajo–. La **OIT** fue creada en el marco del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial (1919), pasando en 1946 a convertirse en el primer organismo/agencia especializado/a de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Hoy, cien años después, cuenta con **187 Estados miembros** y con una estructura única en la que reúne a los representantes de los gobiernos y a los empleadores y trabajadores. La OIT establece las normas internacionales del trabajo, promoviendo los derechos laborales, favoreciendo la creación de oportunidades de empleo digno, mejorando la protección social y fortaleciendo el diálogo en las cuestiones sobre el trabajo adaptado a la realidad del siglo XXI.

En mayo de 2022, la ministra de Trabajo española, Yolanda Díaz, consignó en la OIT en Ginebra la ratificación de los Convenios 177 y 190, demostrando el **compromiso de España** con la **justicia social** y la **dignidad de los trabajadores**.

Después de un largo período de once años sin ratificar ningún convenio, España se convirtió en el país con más instrumentos internacionales de la OIT ratificados. Incluso, dicha ministra anunció que el gobierno español está trabajando en las **adaptaciones normativas** necesarias para el empleo y la seguridad social que exige este instrumento internacional. Como muestra de lo dicho, fue presentada de forma paralela la guía elaborada por la OIT para facilitar la **inclusión de las personas LGBTIQ+** en el mercado laboral.

2

Declaración de la *Coalition for Environmentally Responsible Economies*

CERES es una **organización sin fines de lucro** de los Estados Unidos compuesta por inversionistas, grupos ambientales, religiosos y de bien público. Su objetivo es fomentar políticas de inversión sólidas en términos financieros, sociales y ambientales. Su Declaración es un **código de conducta** para empresas responsables socialmente, enfocado principalmente en temas ambientales y sostenibilidad.

Una novedad incluida es la necesidad de que la información pública sobre Responsabilidad Social Empresarial sea objeto de **auditoría independiente**, para garantizar la credibilidad de las prácticas declaradas por las empresas que afirman cumplir con sus principios



OBJETIVOS



1. **Objetivos de Desarrollo del Milenio**
2. **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

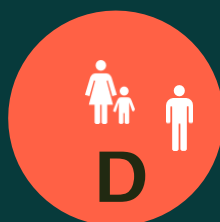
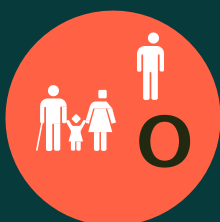
1

Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

En el año 2000, las Naciones Unidas aprobaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (**ODM**) como una alianza global para combatir la extrema pobreza y promover la salud, la educación y la sostenibilidad medioambiental. Líderes de todo el mundo firmaron la **Declaración del Milenio** con un plazo hasta 2015 para cumplir con estas promesas. Estos objetivos incluían: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la educación primaria universal, promover la igualdad de género, reducir la mortalidad infantil, mejorar la salud materna, combatir enfermedades como el VIH/SIDA y el paludismo, garantizar la sostenibilidad medioambiental y fomentar una asociación global para el desarrollo.

El acceso al **agua potable** y el saneamiento son parte integral de la lucha contra la pobreza y uno de los ODM específicos [objetivo 7] dirigidos a "Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente". Además, el agua como recurso es fundamental para otros aspectos como la salud, la educación, el desarrollo rural, el género, el cambio climático y la ayuda humanitaria.

España asumió su responsabilidad en el cumplimiento de los ODM incorporándolos en su **Plan Director 2013-2016** de la **AECID** y estableciendo el Fondo para el logro de los ODM (**F-ODM**), un mecanismo de cooperación internacional para aceleraba el progreso hacia el cumplimiento de los ODM en todo el mundo.



2

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En septiembre de 2015, Naciones Unidas presentó los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**). Estos objetivos están basados en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y se consideran como un complemento a los **Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. El documento, llamado "**Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**", es un plan de acción para el bienestar de las personas, el planeta y la prosperidad.

Los ODS incluyen **17 objetivos** y **169 metas**, que proporcionan un marco para que los países puedan luchar contra la pobreza, reducir la desigualdad y abordar el cambio climático. Aunque no son jurídicamente obligatorios, los países se comprometen a implementarlos cuando firman el documento.

Los ODS también deben entenderse como una herramienta de Responsabilidad Social Empresarial (**RSE**) y como un incentivo para las organizaciones a ser más ambiciosas y responsables.

La RSE proporciona un marco para desarrollar estrategias empresariales que cumplan con los ODS, utilizando estructuras ya existentes. Gracias a la RSE, las empresas ya tienen un conocimiento previo y una cierta sensibilidad sobre los **retos éticos, sociales, económicos y ambientales** incluidos en los ODS.

En paralelo a la presentación de los ODS por parte de la ONU, la **Global Reporting Initiative** (GRI), el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** (PMNU) y el **Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible** (WBCSD) lanzaron la guía **SDG Compass**, que se convierte en la primera herramienta diseñada para ayudar a las empresas a adoptar los ODS. La guía está compuesta de **cinco etapas**: comprender los ODS, determinar prioridades, establecer objetivos, integrar los objetivos en la empresa y reportar y comunicar.

Además, el informe SDG **Index and Dashboards** proporciona una evaluación del progreso de los países hacia el cumplimiento de los ODS. Los hallazgos más destacados del informe en 2018 incluyen:

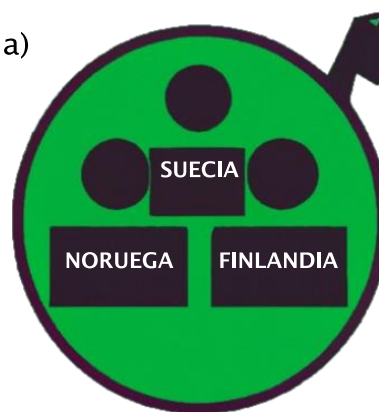
Los tres **países nórdicos** (Suecia, Dinamarca y Finlandia) lideran la clasificación global del Índice de ODS.

La mayoría de los **países del G20** han iniciado la implementación de los ODS, pero todavía existen brechas significativas.

No hay **ningún país** en el camino hacia alcanzar todos los objetivos para 2030.

La mayoría de los **países en desarrollo** han experimentado un avance significativo hacia la erradicación de la pobreza extrema en todas sus formas. El progreso hacia patrones de consumo y producción sostenibles es lento.

Los países de **ingresos altos** generan efectos ambientales, económicos y de seguridad que socavan los esfuerzos de otros países para lograr los ODS.



En España se observa un aumento en la participación del **sector privado** en la implementación de los ODS. La Red Española del Pacto Mundial informa que, en 2016, 2.600 empresas españolas estaban comprometidas con los ODS, de las cuales 1.848 eran pequeñas y medianas empresas (PyMEs). Además, el 94% de las empresas incluidas en el **índice IBEX** tienen en cuenta los ODS en su planificación

El 77% de las empresas españolas en el Pacto Mundial están comprometidas con la consecución de los ODS

de sostenibilidad empresarial, según el informe de

CORRESPONSABLES de 2017.

Sin embargo, en el último informe empresarial sobre el

reporting en sostenibilidad, **Comunicando el Progreso 2022**, destaca la relevancia de los ODS en la gestión empresarial. Según este informe, la gran mayoría de las empresas españolas están familiarizadas con la **Agenda 2030** y cada vez dan más importancia a los ODS en su estrategia, demostrando un compromiso a todos los niveles de la gestión empresarial. En 2022, el 100% de las empresas del IBEX 35 y el 77% de las empresas españolas adheridas al Pacto Mundial están comprometidas con la consecución de los ODS. Específicamente, las empresas del IBEX 35 han mejorado notablemente su desempeño en este ámbito, con un 60% de ellas estableciendo compromisos medibles y cuantificables, en contraste con el 37% reportado en 2021. Además, se ha incrementado la medición de avances en relación con estos compromisos, variando del 9% al 40% en tan solo un año.

En colaboración con **TRADE**, a través de **Extenda-Andalucía Exportación e Inversión Extranjera** (Junta de Andalucía), España ha presentado los resultados regionales de su consulta integral sobre desarrollo sostenible en las empresas en el marco del Pacto Mundial de la ONU. El objetivo de esta jornada ha sido identificar las oportunidades y desafíos en sostenibilidad para las empresas andaluzas y dar a conocer el grado de implantación de los ODS en ellas.

Según el estudio del Pacto Mundial, realizado a más de 2.500 empresas españolas (180 de ellas andaluzas), muchas empresas conocen ya este marco, aunque el conocimiento de la Agenda 2030 en el sector empresarial andaluz no es unánime. El 83% de las empresas encuestadas señala conocer los ODS y, de ellas, el 47% lo hace en profundidad, lo que supone una mejora de 5 puntos respecto al año anterior. Además, el estudio revela que un **85% de las empresas andaluzas realiza acciones en los ámbitos de los ODS**, lo que demuestra que han pasado del compromiso a la acción.

INDICADORES



1. ***Global Reporting Initiative (GRI)***
2. ***Integrated Reporting (IR)***
3. **Estándares europeos de informes de sostenibilidad (ESRS)**

1

Global Reporting Initiative (GRI)

Global Reporting Initiative es una organización internacional independiente que establece patrones en materia de medio ambiente, corrupción, derechos humanos y laborales para que las empresas, los gobiernos y otras organizaciones realicen sus informes de sostenibilidad; ayudándoles a estos a entender y comunicar su impacto en cuestiones de análisis de sostenibilidad, como el cambio climático, derechos humanos, gobernabilidad y bienestar social. Para cumplir esta misión, la GRI establece cuatro enfoques: A) **crear estándares** y orientación para avanzar en el desarrollo sostenible; B) **armonizar el panorama** de la sostenibilidad; C) **liderar** informes de sostenibilidad eficientes y efectivos e D) **impulsar** el uso efectivo de la información de sostenibilidad para mejorar el rendimiento, desarrollando verdaderas contribuciones para múltiples interesados basadas en la búsqueda del interés público.

Desde el año 2000, la **Guía de Reporte de Sostenibilidad** de la GRI ha tenido cuatro versiones publicadas, siendo la actual la G4 publicada en 2013.

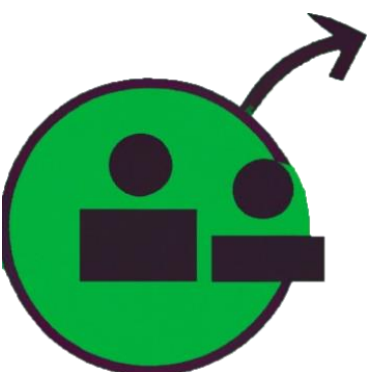
Esta se compone de dos documentos: la **definición de los Principios** y contenidos básicos para la elaboración de memorias, y el **manual de aplicación** que establece cómo aplicar dichos Principios, cómo preparar la información para su exposición y cómo interpretar los conceptos mencionados en la Guía (Baztan y Viegas, 2015).

Una de las principales ventajas de la GRI es que cuenta con el respaldo de un comité **multistakeholder** en el que participan representantes de empresas, organizaciones asesoras no lucrativas, auditorías, sociedades de inversión, sindicatos, entre otros colectivos. Este *modus operandi* garantiza su compromiso, ya que han acordado un marco fiable, creíble y unificado para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que puede ser utilizado por organizaciones de cualquier tamaño, sector o ubicación en todo el mundo.

2

Integrated Reporting **(IR)**

El *Integrated Reporting* consiste en un proceso de reflexión que tiene por objetivo mostrar la relación entre la estrategia, el gobierno y el desempeño financiero con el entorno social, económico y ambiental en que opera la organización/empresa. En el **Foro Económico Mundial** celebrado en Davos (Suiza) se reúnen anualmente parte de las empresas, instituciones y actores internacionales más importantes, que actúan como partes interesadas para un mundo coherente y sostenible.



El **Consejo Internacional de Informes Integrados** (IIRC) presentó el 21 de enero de 2020 un nuevo modelo para el pensamiento integrado que fomenta la toma de decisiones sostenibles a largo plazo, permitiendo a las empresas desempeñar sus roles como partes interesadas de un mundo sostenible. Un modelo desarrollado por más de 50 organizaciones a nivel mundial, entre las que destacan **BASF**, **HSBC**, **Solvay**, **Standard Bank** e **ING**.

3

Estándares europeos de informes de sostenibilidad (ESRS)

Los Estándares de Informes de Sostenibilidad de la Unión Europea (**ESRS**) son un conjunto de requisitos de divulgación y cumplimiento que se aplicarán a todas las empresas de la UE con más de 250 empleados, más de 40 millones de euros de ingresos anuales o más de 20 millones de euros en activos totales, así como a empresas internacionales con más de 150 millones de euros de ingresos anuales dentro de la UE y que tienen al menos una filial o sucursal en la UE que supera ciertos umbrales. El ESRS busca hacer que **los informes de sostenibilidad corporativa y los informes de gobernanza social ambiental sean más precisos, comunes, consistentes, comparables y estandarizados**. El marco de informes bajo el CSRD es una enmienda a la **Directiva de informes no financieros** de la UE actual y entrará en vigor en todo su territorio en 2023. La implementación de estándares de reporte de sostenibilidad será gradual:

Empresas bajo la Directiva de Informes no Financieros comenzarán el 1 de enero de 2024 (informando en 2025).

Grandes empresas no sujetas a la Directiva empezarán el 1 de enero de 2025 (informando en 2026).

Pymes cotizadas y otras empresas iniciarán el 1 de enero de 2026 (informando en 2027); las pymes pueden esperar hasta 2028.

Empresas fuera de la UE con actividades significativas en la UE comienzan el 1 de enero de 2028 (informando en 2029).

El gran objetivo del ESRS es reducir el **lavado verde corporativo** al estandarizar y codificar los informes de sostenibilidad de materiales para las empresas. El ESRS tiene **doce secciones**, que incluyen principios generales, evaluación general, de estrategia, de gobernanza y de importancia relativa, y secciones para informes ambientales, sociales y de gobierno. Las empresas deben utilizar el mismo período de presentación de informes en sus reportes de sostenibilidad que el utilizado para sus estados financieros.

NORMAS



1. **AA1000 *AccountAbility***
2. **ISO 26000:2010**
[Responsabilidad Social]
3. **ISO 9001:2015**
[Gestión de Calidad]
4. **ISO 14001:2015**
[Gestión Medioambiental]
5. **Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales.**
6. **ISO 14046:2014**
[Huella Hídrica]
7. **ISO 14064:2018 [Gases de efecto invernadero]**
8. **ISO 14067:2019 [Huella de carbono de los productos]**
9. **UNE-ISO/TR 14069:2013**
[Gases de efecto invernadero]
10. **UNE-ISO 14080:2019**
11. **ISO 50001:2018 [Sistemas de gestión de la energía]**
12. **SA 8000:2014 [*Social Accountability*]**
13. **ISO 30414: 2018 [Gestión de recursos humanos]**
14. **ISO45001:2018 [Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo]**
15. **ISO 45003: 2021 [Gestión de la seguridad y salud en el trabajo]**
16. **ISO 37001 [Prevención del soborno]**
17. **ISO 37301 [Sistemas de gestión de *compliance*]**
18. **UNE-ISO 20400:2017**
[Compras sostenibles]
19. **SGE 21 [Forética]**
20. **IQNet SR10 [Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social]**

1

AA1000 AccountAbility

La norma AA1000 *AccountAbility* es un método de rendición de cuentas que garantiza la **calidad de las evaluaciones** y divulgación de los aspectos sociales y éticos de la gestión empresarial. *AccountAbility* es una firma global de consultoría y estándares de sostenibilidad que trabaja con empresas, gobiernos y organizaciones multilaterales para promover prácticas comerciales responsables. Los estándares AA1000 se basan en los principios de:

- A Inclusividad** de las personas, deben tener voz en las decisiones que les afectan;
- B Materialidad** de los responsables, ya que deben tener claras las decisiones y los temas de sostenibilidad que importan;
- C Capacidad de respuesta** de las organizaciones de modo transparente en los temas de sostenibilidad material;
- D Impacto** en las organizaciones que deben ser responsables y cuantificar cómo sus acciones afectan entornos más amplios.



2

ISO 26000:2010 [Responsabilidad Social]

La norma ISO 26000:2010 [Responsabilidad Social] es la norma/guía voluntaria a escala mundial de buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social **basada en 7 criterios**: el gobierno corporativo, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de negocio, asuntos de los consumidores y desarrollo de la comunidad.

Esta norma apoya los esfuerzos de las empresas/organizaciones dirigidos a operar del modo socialmente más responsable para la sociedad. Esta norma actúa como **guía de carácter voluntario**, ya que no es una norma de certificación como lo son la ISO 9001:2015 y la ISO 14001:2015.

3

ISO 9001:2015 [Gestión de Calidad]

La norma ISO 9001:2015 permite a la pequeña y mediana empresa situarse al nivel de las de mayor tamaño. Esta fue elaborada por la **Organización Internacional para la Estandarización (ISO)**, siendo un método de trabajo dirigido a **mejorar la calidad de los productos y servicios**. Esta norma esta creada para ser aplicada a los **Sistemas de Gestión de Calidad** de las organizaciones públicas y privadas, independientemente de su tamaño o actividad empresarial. El 23 de septiembre de 2015, se publicó la nueva versión ISO 9001:2015 sustituyendo a la ISO 9001:2008.



La norma ISO 14001:2015 es una guía que ofrece la posibilidad **de sistematizar los aspectos ambientales** generados en cada una de las actividades desarrolladas en una organización/empresa. Esta norma es básica para establecer el liderazgo de la dirección de una organización a la hora de adaptar su **Sistema de Gestión Ambiental** a las normativas vigentes. Sus novedades más destacadas se resumen en cinco puntos:

- A Mayor **compromiso** y presencia de la alta dirección;
- B Más **presencia** en la estrategia empresarial;
- C Mayor **protección** del medio ambiente;
- D Enfoque de **ciclo de vida**;
- E **Comunicación** más efectiva.



Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS)

El Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (**EMAS**) es una herramienta voluntaria diseñada por la **Comisión Europea** para la inscripción y reconocimiento público de aquellas empresas y organizaciones que tienen implantado un sistema de gestión ambiental que les permite evaluar, gestionar y mejorar sus impactos ambientales. Las empresas y organizaciones que forman parte del **EMAS** tienen distinta naturaleza administrativa, comercial y de propiedad. Sin embargo, establecen políticas comunes a través de una declaración medioambiental verificada donde se establecen distintos requisitos: A) Mantener un compromiso a mejorar su comportamiento medioambiental; B) Demostrar un diálogo abierto; C) Implicar a los empleados; D) Publicar la declaración medioambiental del EMAS; E) Realizar un análisis medioambiental y F) Registrarse en un organismo competente tras superar la verificación.

En busca de esta **transición verde**, las empresas buscan certificarse en aspectos que pongan en valor su gestión en la huella hídrica, gestión de la energía, huella de carbono, estándares a nivel laboral, gestión de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo. La **Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética**, publicada el 20 de mayo de 2021, es el primer proyecto legislativo para que

España busca alcanzar la neutralidad de emisiones antes de 2050

España alcance la neutralidad de emisiones no más tarde de 2050, en coherencia con el criterio científico y las demandas de la ciudadanía. La Ley

supone la culminación de un proceso iniciado hace años para construir un marco regulatorio y de planificación adecuado para España que defina su compromiso con la firma del Acuerdo de París.

El **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima**, el **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático** y la **Estrategia de Largo Plazo 2050** aportan junto a la Ley un marco regulatorio a futuro que marca una senda alineada con Europa y que afectará transversalmente muchos sectores que son parte de nuestra vida cotidiana, creando un entorno más seguro y aportando un impulso a la economía.

En cuanto al **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima** (PNIEC) 2021-2030, España ha acordado remitir a la Comisión Europea el Plan con el objetivo de **reducir un 23% de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) respecto a 1990**. Este objetivo de reducción implica eliminar una de cada tres toneladas de gases de efecto invernadero que se emiten actualmente. El PNIEC es coherente con un incremento de la ambición a nivel europeo para 2030, así como con el Acuerdo de París.

El nuevo **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030** forma parte del marco estratégico en materia de energía y clima y cumple con el Acuerdo de París, con la ciencia y la sociedad en su conjunto. Se establece para facilitar de manera predecible la progresiva adecuación de la realidad del país a las exigencias que regulan la acción climática, estableciendo las condiciones y las herramientas para alcanzar la neutralidad climática con anticipación antes del año 2050.

En el marco del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la UE**, las políticas de los próximos años, a partir de 2021, deben orientarse hacia un entorno global sostenible. El plan establece que un **57% de las inversiones deben contribuir a la doble transición verde y digital**, con un **37% del importe para la transición verde**. Asimismo, todas las reformas respetarán el principio de “no perjudicar al medioambiente” y de promover la **igualdad de mujeres y hombres**. Para el seguimiento de estos planes y la aplicación de políticas y medidas de forma y coste eficiente se requiere del uso de métricas y procedimientos acordados que generen confianza y permitan también un adecuado reporte de resultados.



La norma ISO 14046 establece la evaluación de la **Huella Hídrica** como indicador global de apropiación de recursos de **agua dulce**. Esta evaluación se basa en el **Análisis del Ciclo de Vida**, siguiendo la norma ISO 14044:2006 y considerando posibles impactos ambientales, consumo y calidad del agua y aplicando conceptos hidrológicos. De este modo, la información obtenida es precisa, coherente y transparente. Los requisitos de la Huella Hídrica pueden integrarse en los certificados de calidad y gestión ambiental **ISO 9001** e **ISO 14001**.



Las emisiones de **Gases de Efecto Invernadero (GEI)** son un gran desafío para las naciones, los gobiernos, las industrias y los ciudadanos en las próximas décadas. Se han desarrollado e implementado iniciativas internacionales, regionales, nacionales y locales para limitar las concentraciones de GEI en la atmósfera terrestre, basadas en la cuantificación, el seguimiento, el informe y la verificación de emisiones y/o remociones de dichos gases.

La **Huella de Carbono** de una organización/evento es un instrumento importante para determinar, evaluar y comunicar el efecto de los productos, servicios y organizaciones en el cambio climático. Actualmente, existen diversas normas, referenciales y guías para el cálculo de la Huella de Carbono de una organización o evento, promovidas por diferentes instituciones públicas o privadas de reconocido prestigio, como **GHG Protocol** o **ISO 14064**, entre otras.

La **norma ISO 14064** es un estándar internacional que establece las bases para acreditar y garantizar los cálculos realizados para el reporte de los **Gases de Efecto Invernadero (GEI)** de las organizaciones y se utiliza como metodología para **calcular la huella de carbono**. Esta norma no es certificable, pero sí verificable, lo que permite asegurar mediante una empresa acreditada e independiente que la declaración efectuada relativa a las emisiones de gases de efecto invernadero, a través del informe de emisiones elaborado, es completa, coherente y transparente.

La norma ISO 14064 tiene como objetivo proporcionar un marco general para la medición, reporte y verificación de las emisiones de gases de efecto invernadero y los cambios en la capacidad de almacenamiento de carbono en los sistemas de suministro de energía. Esta norma se compone de tres partes: la **ISO 14064-1:2018** establece principios y lineamientos generales para la elaboración de inventarios de GEI, la **ISO 14064-2:2019** propone requisitos para la validación y verificación de los inventarios de GEI, y la **ISO 14064-3:2019** implanta lineamientos metodológicos para la valoración de proyectos de reducción de GEI.

El cálculo de la **Huella de Carbono de Organización** es un indicador de impacto ambiental que permite conocer la totalidad de emisiones de GEI implicadas en los flujos de actividad de una entidad sobre el periodo de un año con un resultado expresado en toneladas de CO₂ equivalente. Puede aplicarse a diferentes elementos, como productos, proyectos u organizaciones.

El cálculo de la huella de carbono de una organización es esencial para medir su **impacto ambiental** y avanzar hacia una **sociedad más sostenible y verde**. La metodología ISO 14064 es uno de los indicadores ambientales más importantes para las organizaciones afectadas por emisiones de gases efecto invernadero, permitiéndoles identificar y mejorar sus impactos medioambientales.

Actualmente, el Ministerio está reconociendo diversas normas, como **ISO 14069**, **ISO 14067**, **GHG Protocol**, **PAS 2050**, **PAS 2060**, **ISAE 3410**, **ISAE 3000** y **EMAS**, entre otras.



8

ISO 14067:2019 [Gases de efecto invernadero] [Huella de carbono de los productos]

La **PAS 2050** o **norma ISO 14067** es un estándar que define un **protocolo de evaluación de la huella de carbono de los productos**. Su metodología permite calcular la huella de carbono de un producto desde su origen hasta el final de su vida útil, con un formato que facilita la comprensión de los resultados. La **aplicación** de esta norma es **general**, con el objetivo de simplificar y mejorar la comparación de los datos de huella de carbono entre diferentes productos.

La verificación reglamentaria de emisiones de gases de efecto invernadero (**GEI**) es una oportunidad para cumplir con los compromisos establecidos en la legislación vigente, desde el **Protocolo de Kioto** hasta el **Acuerdo de París**. Las empresas españolas afectadas por el **Régimen de Comercio de derechos de emisión de la UE (EU ETS)** tienen la responsabilidad de controlar de forma eficiente sus emisiones de GEI mediante información verificada por un organismo acreditado independiente.

Con el inicio de la **fase 4** del período de comercio de derechos de emisión (2021-2030), las instalaciones incluidas tienen que

“Huella de carbono de un producto desde su origen hasta el final de su vida útil”

presentar un **informe verificado de sus emisiones anuales**. Además, las que reciben asignación gratuita de emisión de gases de efecto invernadero deben verificar su **Informe de Niveles de Actividad (INA)** anualmente.

Para la **asignación gratuita de derechos de emisión**, las instalaciones afectadas debieron presentar la solicitud correspondiente antes del 31 de mayo de 2019, incluyendo la documentación necesaria para el cálculo de la asignación gratuita.

Durante la etapa 4, las prácticas de **Notificación** y **Seguimiento**, así como de **Acreditación** y **Verificación**, se basan en normas como la ISO 14067 para calcular la huella de carbono de proyectos, servicios o productos y se rigen por Reglamentos como:

Reglamento de Ejecución (UE) 2018/2066 sobre el seguimiento y la notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero en aplicación de la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Reglamento de Ejecución (UE) 2018/2067 relativo a la verificación de los datos y a la acreditación de los verificadores de conformidad con la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Real Decreto 1089/2020, publicado el 9 de diciembre, tiene como objetivo desarrollar los aspectos relacionados con la asignación gratuita de derechos de emisión de gases de efecto invernadero para el periodo 2021-2030. Esta norma se basa en la Directiva (UE) 2018/410 del 14 de marzo de 2018 y su normativa complementaria, que establecen los ajustes necesarios para dicha asignación durante el nuevo periodo.

El Real Decreto transpone las referencias a las variaciones en la actividad que justifican el ajuste inicial de la asignación, tal como se indica en el artículo 1, apartado 14, letras m) y n) de la Directiva. Además, completa la regulación correspondiente a los ajustes que se establecen en el **Reglamento de Ejecución (UE) 2019/1842** del 31 de octubre de 2019.

Modificación del Reglamento de Ejecución (UE) 2020/2084 de la Comisión de 14 de diciembre de 2020 sobre la verificación de los datos y acreditación de los verificadores de conformidad con la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Modificación del Reglamento de Ejecución (UE) 2020/2085 de la Comisión de 14 de diciembre de 2020 sobre el seguimiento y la notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero en aplicación de la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

9

UNE-ISO/TR 14069:2013. Gases de efecto invernadero. Cuantificación y notificación de las emisiones de gases de efecto invernadero para las organizaciones. Orientación para la aplicación de la norma ISO 14064-1

La **norma ISO/TR 14069:2013** ofrece instrucciones sobre cómo las organizaciones pueden **cuantificar** y **reportar** sus emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero (**GEI**). Proporciona orientación sobre cómo aplicar la **norma ISO 14064-1** a los inventarios de GEI, incluyendo la identificación de límites organizativos y operativos, así como la **metodología** específica para cuantificar y reportar emisiones y absorciones de GEI. Además, se ofrece orientación sobre cómo hacer informes transparentes en cuanto a los límites y metodologías utilizadas, así como la incertidumbre de los resultados. La norma se aplica a **todas las organizaciones**, incluidas las **autoridades locales**.

UNE-ISO 14080:2019 [Gestión de gases de efecto invernadero y actividades relacionadas] [Marco de referencia y principios de las metodologías para acciones climáticas]

El objetivo de este documento es ofrecer un **marco de referencia** y **principios** para establecer enfoques y procesos que permitan identificar, **evaluar** y **revisar metodologías**, desarrollar metodologías y gestionar metodologías en acciones climáticas relacionadas con la adaptación al cambio climático y la mitigación de gases efecto invernadero (GEI) para fomentar la sostenibilidad. Estas acciones pueden ser aplicadas por proyectos, organizaciones, jurisdicciones, sectores económicos, tecnologías y productos, políticas, programas y actividades no gubernamentales, sin embargo, este documento no proporciona orientación específica sobre una metodología en particular.

En España, hay un **registro oficial** del Ministerio de Medio Ambiente que permite a las organizaciones obtener sellos oficiales para destacar su responsabilidad ambiental. Estos sellos pueden proporcionar puntos extras en concursos públicos. A nivel regional, en Andalucía, las empresas pueden **inscribirse voluntariamente** en el Registro del Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE) para contribuir a la lucha contra el cambio climático. La **Ley 8/2018, de 8 de octubre**, establece medidas para hacer frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético. El Artículo 51 de esta ley regula el Registro del Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones y establece los datos que deben recogerse sobre las **personas físicas** o **jurídicas** titulares de las actividades incluidas en él.



“la eficiencia energética es un objetivo primordial para la Unión Europea en su estrategia de crecimiento sostenible en el horizonte 2030”

11

ISO 50001:2018 [Sistemas de gestión de la energía] [Requisitos con orientación para su uso]

El fomento de la eficiencia energética es un objetivo primordial para la Unión Europea en su estrategia de **crecimiento sostenible en el horizonte 2030**. Se trata de una de las alternativas más efectivas y económicas para garantizar la **seguridad del suministro energético** y reducir las emisiones de **gases de efecto invernadero** y otras sustancias contaminantes. En este contexto, se promulga el **Real Decreto 56/2016**, de 12 de febrero, por el que se traspone la **Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 25 de octubre de 2012, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía.

Es importante tener en cuenta que **este Decreto es la transposición de la Directiva 2012/27/UE**, lo que significa que en Europa existen muchas empresas que están aprovechando la **auditoría energética para mejorar su eficiencia** y, por ende, su **competitividad en el mercado**. Por otra parte, la **Directiva de Eficiencia Energética (Directivas 2012/27/UE y 2018/2002/UE)** establece en su artículo 7 la obligación de acreditar ahorros de energía final acumulados hasta 2020 y 2030, aplicando el mismo esquema acumulativo utilizado en el primer período de aplicación de la Directiva, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2020.

En definitiva, el **fomento de la eficiencia energética** se ha convertido en una prioridad para la Unión Europea, y los decretos y directivas promulgados al respecto son una oportunidad para las empresas que quieran mejorar su competitividad y contribuir al desarrollo sostenible.

12

SA 8000:2014 [Social Accountability]

Es una certificación voluntaria creada por la organización **Social Accountability International (SAI)** con el propósito de promover la **mejora de las condiciones laborales** –justicia social, derechos de los trabajadores, entre otros–. La norma **SA8000:2014** es destacada por los principales representantes de las empresas y la industria por su rigurosidad a la hora de garantizar la mayor calidad en el **cumplimiento social de las cadenas de suministro**, sin, por ello, sacrificar los intereses comerciales. Las organizaciones certificadas por esta norma deben contar con un **Comité de Salud y Seguridad** compuesto por representantes de la gerencia y los trabajadores.

ISO 30414: 2018 [Gestión de recursos humanos: directrices para la presentación de informes de capital humano internos y externos]

La **norma ISO 30414** es una herramienta fundamental que permite a las organizaciones tener una comprensión clara de la **contribución de su capital humano**. Aplicable a todo tipo y tamaño de empresas, ofrece directrices sobre aspectos clave de recursos humanos, como cultura organizativa, reclutamiento, rotación, productividad, salud, seguridad y liderazgo. A través de informes sobre la fuerza laboral, se puede evaluar el impacto real en los empleados y **maximizar su contribución al éxito a largo plazo** del plan de negocio y estratégico. Esta norma fue desarrollada por el **comité técnico ISO / TC 260**, Gestión de recursos humanos, y está a cargo de **ANSI**, miembro de ISO para los EE. UU. Su uso permite tomar decisiones basadas en datos para la gestión de la **fuerza laboral** y repensar la forma en que se entiende y evalúa el **valor organizativo**.



ISO45001:2018 [Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo] [Requisitos con orientación para su uso]

La norma actual para Sistemas **Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** (SGSST) es la ISO 45001, la cual ha reemplazado a la norma británica antigua, **BS OHSAS 18001**. Implementar un sistema de gestión efectivo en seguridad y salud en el trabajo es crucial para proteger y mejorar la salud de los trabajadores, que son un activo valioso para el negocio. La ISO 45001 promueve las mejores prácticas en el mundo actual, elevando los **estándares de seguridad y salud en el trabajo**.

Además de mejorar la implicación de los trabajadores y demostrar públicamente el compromiso de la empresa con el **empleo sostenible** mediante la creación de lugares de trabajo seguros y saludables, la norma se enfoca en desafíos empresariales importantes, como la **cadena de suministro y la planificación continua**. Esto permite que las organizaciones se anticipen, adapten y respondan de manera más eficiente en el mercado global, brindando **resiliencia y agilidad**.

La ISO 45001 también apoya los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS) de las Naciones Unidas. Cada vez más, las organizaciones comprometidas con la sostenibilidad están alineando sus estrategias corporativas con los ODS. La certificación acreditada de ISO 45001 demuestra el compromiso de una organización con **condiciones de trabajo éticas, saludables y con prácticas de igualdad**. La implementación de la norma y su alineación con los ODS también envía un mensaje poderoso a los accionistas y a las partes interesadas, incluidos los empleados, de que la organización realmente se preocupa por su gente y está comprometida con mejorar su **perfil ESG** (**ambiental, social y de gobernanza**).

15

ISO 45003: 2021 [Gestión de la seguridad y salud en el trabajo] [Seguridad y salud psicológica en el trabajo] [Directrices para la gestión de riesgos psicosociales]

La norma ISO/PAS 45005:2021 brinda directrices para la **gestión del riesgo psicosocial** en un **sistema de seguridad y salud en el trabajo**, siendo la primera norma mundial que se enfoca en la salud psicológica laboral. Esta guía ofrece recomendaciones prácticas para la gestión del riesgo psicosocial, como parte de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001.

El **COVID-19** ha traído cambios significativos en nuestra forma de vida y entorno laboral, donde la prioridad fundamental es la **preservación de la vida humana**. La ISO/PAS 45005:2021 proporciona orientación sobre la incorporación de las mejores prácticas en la gestión de la salud, seguridad y bienestar en el trabajo en relación con la COVID-19. Esta norma ayudará a las empresas a **gestionar los riesgos derivados de la pandemia** y a adaptarse a la **nueva normalidad** en el trabajo seguro.

16

ISO 37001 [Prevención del soborno]

La norma ISO 37001 es la encargada de ayudar a las organizaciones a tener un **Sistema de Gestión contra el soborno** bien implementado. Esta norma contiene una serie de medidas que permiten prevenir, detectar y tratar las prácticas de soborno que puedan presentarse. También fomenta una **cultura organizacional ética**. La ISO 37001 está dirigida a todas las organizaciones, sin importar el sector o tamaño de ellas. Al tener este sistema, los dueños, empleados, proveedores y cualquier socio, cuentan con la seguridad de que se tienen los **controles** necesarios para llevar a cabo las prácticas antisoborno. Aunque esta norma no puede evitar que la organización sufra algún tipo de soborno, los previene y ayuda a afrontar los riesgos, dándoles un respaldo.

La norma ISO 37301 sustituye a la **UNE-ISO 19600:2015**, y, a diferencia de su predecesora, es **certificable**. Este certificado busca reforzar en las organizaciones, independientemente de su naturaleza, tamaño y sector, las iniciativas vinculadas al **buen gobierno**, **control interno** y **transparencia**.

Por otro lado, las empresas pueden demostrar su buen desempeño en materia de gobierno corporativo a través de la **Certificación de Buen Gobierno Corporativo y el Índice de Buen Gobierno Corporativo (IBGC)**, lo que les permite mostrar su compromiso con sus **stakeholders** clave. Al mismo tiempo, la **Certificación de Gestión Minera Sostenible**, basada en las normas **UNE 22480:2015** y **UNE 22470:2015**, les permitirá facilitar información objetiva, clara y transparente sobre sus esfuerzos e inversiones en sostenibilidad, lo que es fundamental para que las comunidades, entidades públicas y la sociedad en general conozcan y compartan estos esfuerzos y para establecer **objetivos de mejora** continua en ejercicios posteriores.

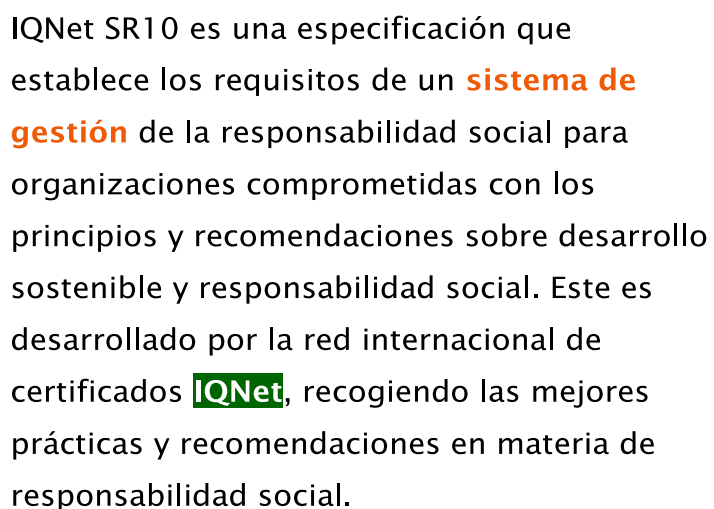


Aunque la guía ISO20400:2017 no es emitida como un certificado, en el mundo de las compras, incluyendo la **Federación Mundial de las Compras (IFPSM)** y en España, la **Asociación de Profesionales de Compras (AERCE)**, ha creado una certificación privada que permite a las empresas implementar las indicaciones presentadas en la guía. Bajo esta certificación, dichas indicaciones se convierten en **obligatorias para la empresa**, lo que garantiza que la organización empresarial está trabajando en la **implantación de prácticas sostenibles** en su más amplio sentido, desde las siete materias fundamentales de la ISO 26000:2010 hasta los 17 epígrafes de Naciones Unidas.

La **vinculación con la UNE 15896:2015** es que esta norma incorpora el concepto de "**compras sostenibles**" en su capítulo 10 para todas las empresas que quieran mantener el certificado. En un plazo determinado, se exigirá el cumplimiento de la ISO 20400 para mantener la certificación en la **Norma de Compras**, lo que implica una mejora continua en todos los ámbitos de la certificación sistema.

Forética es un sistema de **Gestión Ética y Socialmente Responsable**. Esta es la primera norma europea que establece los requisitos que deben cumplir las organizaciones/empresas para **integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social**. Es una herramienta clave en la integración de los aspectos ambientales, sociales y el buen gobierno, que establece como requisitos la implantación y evaluación en las organizaciones el sistema de Gestión ética y Socialmente Responsable.





Sus beneficios se reflejan en la mejora del nivel de sostenibilidad en los aspectos económicos, ambientales, sociales y de buen gobierno en relación con otros grupos de interés. De este modo, consigue **incrementar/mejorar la confianza, la credibilidad y la reputación** de las empresas con respecto a la sociedad



ÍNDICES ORGANIZACIONES



1. **Índices de sustentabilidad
*Dow Jones***
2. **Serie de índices *FTSE4Good***
3. ***World Business Council for
Sustainable Development
(WBCSD)***
4. ***World Economic Forum***
5. ***Ethical Trading Initiative
(ETI)***
6. ***Clean Clothes Campaign
(CCC)***
7. ***Intergovernmental Panel on
Climate Change (IPCC)***

1

Índices de sustentabilidad Dow Jones **(DJSI)**

En 1999, Dow Jones creó los ***Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)*** con el fin de evaluar el comportamiento socialmente responsable de las empresas. Para ser incluidas en el **DJSI**, las empresas cotizadas en el mercado bursátil deben someterse a una evaluación independiente a través de un cuestionario que abarca aspectos como prácticas éticas, gobierno corporativo, gestión de riesgos, sostenibilidad medioambiental, entre otros. Esta información es analizada y verificada por un observador independiente, junto con otros datos obtenidos de fuentes externas, para decidir si una empresa puede ser incluida en el **DJSI 40**. Los DJSI son revisados para adaptarse a los cambios en la vida empresarial y para actualizar las puntuaciones de sostenibilidad a lo largo del tiempo.

La Serie de **Índices FTSE4Good** fue desarrollada por la empresa independiente **FTSE**, promovida por el *Financial Times* y la *London Stock Exchange* en 2001, para medir la **rentabilidad de las empresas** en cuanto a sostenibilidad medioambiental, protección y apoyo de los derechos humanos, y relaciones con sus *stakeholders*. Las empresas que forman parte de este índice son seleccionadas a través de un proceso similar al del **DJSI** y se excluyen aquellas que llevan a cabo actividades inaceptables desde la perspectiva de la RSE. Para ser incluidas, las empresas deben cumplir con ciertos requisitos, como actuar a favor de la sostenibilidad ambiental, defender y apoyar los derechos humanos, mantener relaciones positivas con los *stakeholders* y oponerse al soborno. La evaluación independiente de las empresas es llevada a cabo por **EIRIS**, una organización de investigaciones éticas que colabora con una amplia red de socios internacionales.

Existen otros índices internacionales de sostenibilidad, tales como *MSCI Global Sustainability Index*, *CDP*, *Euronext Vigeo Index Eurozone y Europe 120*, *Ethibel Sustainability Excellence Europe y Global* y *STOXX Global ESG*. Todos ellos están diseñados para asistir a los inversionistas en la integración de criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo en sus decisiones de inversión.

En el caso de España, Bolsas y Mercados Españoles (BME) creó índices ESG, como **FTSE4Good IBEX®**, **IBEX Gender Equality®**, y la familia **IBEX ESG®** en octubre de 2023 para evaluar **el desempeño ambiental, social y de gobernanza** de las empresas cotizadas. El índice **IBEX Gender Equality®** se lanzó en noviembre de 2021 para promover la **igualdad de género**, y el **FTSE4Good IBEX®** en 2008 para destacar **empresas líderes en sostenibilidad**, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.



3

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

El World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (1995) es una corporación de responsabilidad social empresarial con sede en Ginebra (Suiza), cuyo **enfoque basado en la ciencia** está dirigido a la consecución de un desarrollo sostenible a través de la búsqueda de soluciones mercantiles que aumenten el impacto comercial. Como requisito establece para la obtención de sus ODS la implantación de seis programas de trabajo: A) economía circular; B) ciudades y movilidad; C) clima y energía; D) comida y naturaleza; E) redefinición del valor para medir y gestionar el riesgo y F) personas.

4

World Economic Forum

El World Economic Forum, también conocido como el Foro Económico Mundial, es una organización internacional que promueve la **cooperación entre entidades públicas y privadas**. Su objetivo es involucrar a líderes políticos, empresariales, culturales y de la sociedad para dar forma a agendas globales, regionales e industriales. La organización fue establecida en 1971 y es una fundación sin fines de lucro con sede en Ginebra, Suiza. El Foro es independiente, imparcial y no tiene vínculos con ningún interés especial. Su compromiso es demostrar el espíritu empresarial en beneficio del interés público mundial y mantener los más altos estándares de gobernanza con integridad moral e intelectual. La institución se guía por la teoría de las partes interesadas, la cual establece que una organización es responsable ante todas las partes de la sociedad, y combina lo mejor de diferentes tipos de organizaciones, tanto públicas como privadas, internacionales y académicas.

Ethical Trading Initiative (ETI)

Ethical Trading Initiative (ETI), impulsado en el Reino Unido (1998) desde un grupo de empresas y organizaciones, particularmente de los sectores alimentario de la bebida y textil, nace como un código de normas para la regulación y supervisión de buenas prácticas sociales.

Los miembros de ETI incluyen compañías globales con miles de proveedores, organismos sindicales internacionales, organizaciones especializadas en derechos laborales y organizaciones benéficas de desarrollo. En la actualidad, la perspectiva 2020 de ETI es una estrategia para que esta y sus miembros permanezcan a la vanguardia del comercio ético. Algo que significa **ser transparente y responsables**: Transparente en la realización de actividades y responsable a la hora de aceptar el compromiso de sus acciones.

6

Clean Clothes Campaign **(CCC)**

Clean Clothes Campaign (CCC) es una red global dedicada a mejorar las condiciones de trabajo y **empoderar a los trabajadores** en las industrias mundiales de prendas de vestir y ropa deportiva. Desde 1989, **CCC** ha trabajado para garantizar que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores; educar y movilizar a los consumidores; presionar a las empresas y los gobiernos y ofrecer apoyo solidario directo a los trabajadores mientras luchan por sus derechos y exigen mejores condiciones de trabajo. Clean Clothes Campaign reúne a sindicatos y ONG que cubren un amplio espectro de perspectivas e intereses, como los **derechos de las mujeres, la defensa del consumidor y la reducción de la pobreza**. Como una red de base de cientos de organizaciones y sindicatos, tanto en la producción de prendas de vestir como en los mercados de consumo, identifican problemas y objetivos locales y los transforman en acciones globales; desarrollando estrategias de campaña para ayudar a los trabajadores a alcanzar sus objetivos.

7

Intergovernmental Panel on Climate Change **(IPCC)**

El IPCC fue creado para proporcionar **evaluaciones científicas** periódicas **sobre el cambio climático**, sus implicaciones y posibles riesgos futuros, y presentar opciones de adaptación y mitigación a los responsables de la formulación de políticas. A través de sus evaluaciones, el **IPCC** determina el estado de los **conocimientos sobre el cambio climático**, identificando dónde hay acuerdo en la comunidad científica y dónde se necesita más investigación. Los informes son objetivos y transparentes, y el **IPCC** no realiza su propia investigación ni hace recomendaciones prescriptivas. Los informes son un insumo clave en las negociaciones internacionales para abordar el cambio climático. El **IPCC** fue creado por el **Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente** y la **Organización Meteorológica Mundial** en 1988 y tiene 195 países miembros, respaldado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

ÁMBITOS DE LEGISLACIÓN DE LA

RRESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

A nivel europeo, *la Carta de los Derechos Fundamentales* de la Unión Europea establece que la Unión está fundamentada en valores universales como la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, así como en principios democráticos y del Estado de Derecho. La ciudadanía europea y la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia sitúan a la persona en el centro de su actuación. La Unión busca *preservar* y *fomentar* estos *valores comunes* respetando la *diversidad cultural* y las *tradiciones* de los pueblos de Europa, así como la *identidad* nacional de los Estados miembros. Además, se esfuerza por fomentar el desarrollo sostenible y garantizar la libre circulación de personas, bienes, servicios y capitales.



Por otro lado, el **Libro Verde de la Comisión Europea**, publicado en 2001, establece las bases de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la Unión Europea. Se invita a las organizaciones, interlocutores sociales, ONGs, autoridades y cualquier parte interesada a expresar su opinión para **crear un nuevo marco destinado a fomentar la RSE**. El documento analiza la situación de la RSE, la conceptualiza y define sus componentes y principios generales. Establece que la RSE implica la integración voluntaria por parte de las empresas de preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones y relaciones comerciales. **Ser socialmente responsable** significa ir más allá del cumplimiento de las leyes y **favorecer el desarrollo sostenible y socialmente equilibrado del sistema económico** en su conjunto. También destaca la importancia de que los *stakeholders* desempeñen un papel activo de vigilancia y presión para implantar acciones socialmente responsables. La RSE es relevante para todo tipo de entidades y se distingue entre **una dimensión interna y externa de las prácticas socialmente responsables**. Es importante incorporar la RSE dentro de la estrategia y los programas de gestión empresarial y establecer una declaración de principios, un código de conducta o un manifiesto que indique objetivos, valores fundamentales y alcance de las responsabilidades respecto a los *stakeholders*. Por último, el documento subraya la importancia de la presentación pública de los informes de RSE y la necesidad de someter esta información a verificación externa.



Tanto la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como el Libro Verde de la Comisión Europea destacan la importancia de valores universales y principios democráticos, así como de la Responsabilidad Social Empresarial en la UE.

En España, la responsabilidad social corporativa (RSC) está regulada y normalizada por el **Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (CERSE)**, un órgano asesor y consultivo que tiene como objetivo agrupar a representantes de distintos grupos de interés vinculados a la RSC. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas ostentan la presidencia y la secretaría, respectivamente. El CERSE tiene un carácter informativo y su objetivo es dar a conocer las iniciativas y regulaciones públicas que se aplican en las actuaciones de empresas, organizaciones e instituciones públicas y privadas, que crean un valor añadido en el cumplimiento de sus obligaciones legales y contribuyen al progreso social y económico.

En 2006, la subcomisión parlamentaria de responsabilidad social del congreso de los Diputados publicó el **Libro Blanco de la Responsabilidad Social** de las Empresas en España, a partir de la propuesta del **Libro Verde** de ámbito europeo. El objetivo del libro era *fomentar, potenciar y gestionar la RSC en el país, tanto en las empresas como en las organizaciones públicas y otros grupos de interés*. Siguiendo las indicaciones de la Comisión Europea, en 2014 el gobierno español aprobó la **Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas (Estrategia 2014-2020)** por el pleno del CERSE y el Consejo de ministros. Este documento establece la estrategia española de RSC, basada en seis principios: competitividad, cohesión social, creación de valor compartido, sostenibilidad, transparencia y voluntariedad, y cuatro objetivos estratégicos: *impulsar y promover la RSC en España*, identificar y promover la RSC como *atributo de competitividad, sostenibilidad y cohesión social*, difundir los valores de la RSC en el conjunto de la sociedad y crear un *marco de referencia común* para todo el territorio empresarial, mediante diferentes líneas de actuación.



El Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, aprobado en julio de 2017, refleja la **aplicabilidad en España de los principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos**, con el compromiso de protegerlos frente a cualquier impacto negativo que la actividad empresarial pudiera generar sobre ellos, y de proporcionar una solución efectiva a las víctimas ocasionales de los mismos. Entre los objetivos del Gobierno, se encuentra la necesidad de **buscar e identificar los riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general**, así como incrementar la divulgación de información no financiera, en materia social y medioambiental.

“incrementar la divulgación de información no financiera, en materia social y medioambiental”

La aprobación de **la Ley de información no financiera** en España a finales de 2018 estableció la obligación para las empresas de más de 500 trabajadores, consideradas de interés público o con una cifra de negocio o activos superiores

a ciertos límites, de presentar un **informe detallado sobre sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** y depositarlo en el Registro Mercantil junto con sus Cuentas Anuales. Además, se preveía que a partir de enero de 2022 se incluirían en esta obligación a las empresas con más de 250 trabajadores consideradas de interés público, que superaran los límites mencionados anteriormente durante dos años consecutivos, a excepción de las PYMES.

Este informe debía contener dos áreas: la primera recoge información sobre la **gestión** de la compañía, mientras que la segunda se centra en el **impacto ambiental, social**, en defensa de los **derechos humanos**, lucha contra la **corrupción** y sobre la sociedad que genera en su entorno.

La **integración de la sostenibilidad en el ADN de las empresas** es fundamental para aprovechar la oportunidad que representa el crecimiento verde, tal y como señala Luz Castillas, secretaria general del grupo español de crecimiento verde. Para ello, es necesario que los Consejos de Administración cuenten con capacidades suficientes en sostenibilidad para tomar decisiones que minimicen los riesgos y aprovechen las oportunidades.

En el año 2018, la promulgación de la **Ley 11/2018** marcó un hito en la promoción de la sostenibilidad empresarial. La nueva directiva europea se comprometió a impulsar aún más esta **transformación sostenible de la economía**, complementando la Estrategia Europea en materia de finanzas sostenibles. Sin embargo, la renovación de la Directiva se hizo necesaria debido a la insuficiencia de la información que actualmente se divulga para los inversores y el público en general, y la **falta de estandarización en la divulgación de información no financiera y sostenibilidad** que dificulta la comparabilidad de datos entre empresas.

La nueva Directiva de información corporativa en materia de sostenibilidad

(CSRD) entró en vigor el 5 de enero de 2023, tras su publicación en el Diario

Oficial de la Unión Europea el 16 de diciembre de 2022, y **reemplaza** la Directiva de información no financiera **(NFRD)** de 2014. La CSRD **actualiza** y **fortalece las normas** sobre la información social y ambiental que

deben proporcionar las empresas, exigiendo que un conjunto más amplio de grandes empresas y pequeñas y medianas empresas que cotizan en bolsa informen sobre sostenibilidad. En total, esto afectará a unas 50.000 empresas.

“La CSRD actualiza y fortalece las normas sobre la información social y ambiental que deben proporcionar las empresas”

Las nuevas reglas aseguran que los inversores y otras partes interesadas tengan acceso a la información necesaria para evaluar los riesgos de inversión derivados del cambio climático y otros problemas de sostenibilidad, fomentando una **cultura de transparencia** en cuanto al impacto de las empresas en las personas y el medio ambiente. Además, se espera que la **armonización de la información** proporcione a las empresas una reducción de costos a medio y largo plazo.

Las empresas afectadas por la **CSRD** deberán informar de acuerdo con los Estándares Europeos de Informes de Sostenibilidad (**ESRS**), que están siendo desarrollados por el EFRAG, anteriormente conocido como el **Grupo Asesor Europeo de Información Financiera**. Estos estándares se adaptarán a las políticas de la UE y se basarán en iniciativas internacionales de normalización. La Comisión debería adoptar el primer conjunto de normas a mediados de 2023, basándose en los proyectos de normas publicados por el EFRAG.

La **CSRD** también requiere una **auditoría de la información de sostenibilidad** reportada por las empresas y prevé la **digitalización de esta información**. Además, la **NFRD** introdujo reglas sobre asuntos ambientales, sociales y de empleados, respeto por los derechos humanos, anticorrupción y soborno, así como la diversidad en los directorios de las empresas en términos de edad, género, educación y antecedentes profesionales. Las primeras empresas deben cumplir con las nuevas normas en el ejercicio 2024 para los informes publicados en 2025.

“fomentando una cultura de transparencia en cuanto al impacto de las empresas en las personas y el medio ambiente”



ÁMBITO
INTERNO

A

1. Recursos humanos
2. Gobierno corporativo
3. Cultura medioambiental

1

Recursos humanos

[Mujer, Jóvenes, Seguridad laboral]

En concordancia con el **informe Fonética 2018** (Fonética, 2018), una de las principales tendencias que definirán la gobernanza futura en términos de sostenibilidad será la **atención a los derechos humanos en las cadenas de suministro globales**. En un mundo cada vez más interconectado, estas cadenas son una fuente de incumplimientos de derechos humanos que afectan a ciudadanos de economías avanzadas. Las grandes compañías que operan en ellas, muchas veces con mayor influencia que los propios estados implicados, han sido identificadas como **motores para impulsar una agenda de derechos humanos**. En este sentido, mejorar la **trazabilidad** de los productos en materia de derechos humanos se ha convertido en una responsabilidad añadida a la debida diligencia de las compañías.

El **informe Fonética 2018** también advierte sobre la **digitalización** de la economía, incluyendo el uso de *big data*, inteligencia artificial y robotización, lo que resultará en la pérdida de empleos y la creación de otros desconocidos hasta ahora. Además, se espera que aspectos como la **diversidad** y el impacto en la **salud y bienestar** de los trabajadores adquieran una relevancia mayor en la agenda de responsabilidad social en los próximos años (p. 36).

Medrano, Masías y Obeso (2019) definen la responsabilidad social empresarial como un instrumento que vincula a la organización con sus trabajadores, sus familias y su entorno para que puedan trabajar sin problemas y vivir en armonía y tranquilidad. Los desafíos más importantes que enfrentan hoy en día las empresas mineras, según los autores, son la **atracción y permanencia de trabajadores cualificados** a través de medidas como **la formación continua**, la **conciliación entre familia y trabajo**, la **diversidad de recursos humanos**, la **igualdad de retribución** y de **perspectivas profesionales para las mujeres** y su **participación en los beneficios** o en el accionariado de la empresa, y considerar como valores fundamentales la capacidad de **inserción profesional** y la **seguridad** en el lugar de trabajo.

A pesar de las propuestas procedentes de la administración y el mundo académico, **el sector minero enfrenta desafíos con respecto a la defensa de los derechos humanos del trabajador**. López Trujillo (2016) señala situaciones cotidianas como los bajos salarios, el extenso horario laboral o la no cotización de horas reales de trabajo que inciden directamente en el bajo nivel de conciliación familiar, una problemática que afecta en mayor medida a las mujeres.

Además, la preocupación por la seguridad y la salud en el trabajo es una realidad patente, especialmente para aquellos trabajadores cuyas funciones o actividades suponen un mayor grado de **riesgo**, como en el sector minero, caracterizado por su **peligrosidad** y elevado índice de **siniestralidad** que, en muchos casos, acarrea la pérdida de vidas humanas.



La protección de la **seguridad y la salud** de los trabajadores se han incrementado en los últimos años en todo el mundo, incluyendo en el sector minero. Las **disposiciones legales** y **reglamentarias** tienen por objeto garantizar un nivel de protección adecuado frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo. Además, existen diversos **referentes y normas de carácter voluntario** para el establecimiento de este tipo de sistemas, siendo el modelo más aceptado y extendido en el mercado el definido por el estándar **OHSAS**. El objetivo fundamental del estándar OHSAS 18001(hoy ISO **45001**) es apoyar y promover **buenas prácticas** en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una **gestión sistemática y estructurada** (Escanciano, Fernández y Suárez, 2010).

Mujer



En su análisis, Morán (2019) destaca que la **discriminación** retributiva por género sigue siendo una realidad imperante en el mercado laboral, lo que refuerza la **desigualdad** entre hombres y mujeres y dificulta la consecución de una igualdad plena (p. 188). Además, la autora señala que los derechos de conciliación actuales se presentan como soluciones a corto plazo que, al ser adoptadas en su mayoría por mujeres, pueden resultar contraproducentes para alcanzar la plena igualdad entre géneros no solo en el mercado laboral, sino también en el ámbito familiar y en la sociedad en general. Por lo tanto, Morán (2019) propone impulsar medidas de **conciliación** que permitan la adaptación de la jornada laboral sin necesidad de reducirla, para favorecer el mantenimiento de los trabajadores en el mercado laboral, y sin renunciar a la trayectoria profesional y al salario completo, promoviendo una concepción flexible de la jornada de trabajo (Íbis, 2013). Estas propuestas adquieren aún más relevancia en el año 2020 debido al impacto global de la pandemia provocada por el COVID-19, que ha obligado a las empresas, tanto públicas como privadas, a realizar ajustes estratégicos en respuesta a las circunstancias actuales.

En España, se han aprobado recientemente dos nuevos reales decretos en materia de igualdad que establecen un nuevo escenario para la igualdad en el país. **El RD 901/2020** regula los *planes de igualdad* y su *registro*, incluyendo aspectos clave como su diagnóstico, negociación, contenido, auditorías salariales, seguimiento y evaluación. Por otro lado, el **RD 902/2020** se enfoca en la *igualdad retributiva* entre mujeres y hombres, haciendo obligatorias las *auditorías salariales* para todas las organizaciones que cuenten con un *Plan de Igualdad*, es decir, aquellas que tengan a partir de 50 personas trabajadoras a partir del 7 de marzo de 2022. Estos reales decretos se suman a los ya establecidos por el **RD 6/2019**.

A partir de marzo de 2019, las empresas tienen nuevas obligaciones en relación con los Planes de Igualdad y el registro salarial. La **Ley Orgánica 3/2007** para la *igualdad efectiva* de mujeres y hombres ya contemplaba la necesidad de garantizar una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral. Sin embargo, el **RDL 6/2019** de medidas urgentes para la garantía de la *igualdad de trato y de oportunidades* entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó esta ley y estableció la obligación de que todas las empresas, independientemente del número de trabajadores, tuvieran un *registro salarial*. Dentro de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa, la equidad salarial es otro aspecto importante.



El objetivo principal es asegurar que se lleve a cabo una política salarial justa e igualitaria para todos los colectivos que forman parte de la empresa. Se busca **eliminar las diferencias salariales por cuestiones de género**, origen u otros aspectos que puedan generar una diferencia salarial injusta. También se trabaja para asegurar que el pago de los salarios se realice en los plazos correspondientes y que se cumplan las condiciones establecidas en los convenios colectivos.



El **RD 902/2020**, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolló la obligatoriedad del registro salarial de los empleados y directivos en la empresa en cuanto a su alcance, conceptos y metodología.

Además, otorgó un plazo de 6 meses para la adecuación de los antiguos registros salariales a la nueva normativa. A partir del 14 de abril de 2021, todas las empresas deberán contar con **un registro salarial actualizado**.

Las empresas con más de 50 trabajadores, además del registro salarial, están obligadas a tener un Plan de Igualdad y realizar una Auditoría salarial a partir del 14 de abril de 2021. Esto implica que ningún Plan de Igualdad presentado después de esta fecha podrá no incluir la Auditoría salarial. Los planes registrados antes de enero de 2021 y que aún no tienen la Auditoría salarial, tendrán hasta el 14 de enero de 2022 para incorporarla.

La Auditoría Salarial debe realizar un **diagnóstico de la situación retributiva** en la empresa y establecer un plan de actuación para **corregir las desigualdades retributivas**.

En cuanto al Plan de Igualdad, además de incluir la Auditoría Retributiva, debe contener un diagnóstico de la posible discriminación en el proceso, desde la selección y contratación de personal, hasta la prevención del acoso sexual y la infra representación de mujeres en determinados puestos, así como objetivos, medidas y plazos para corregir la desigualdad. El *Plan de Igualdad no puede durar más de cuatro años* y debe someterse a una *evaluación intermedia* y otra *final* de la mesa negociadora.

Cuando una empresa se ve obligada a implementar un Plan de Igualdad, debe comenzar las negociaciones dentro de los tres meses siguientes y tiene un plazo de un año para llegar a un acuerdo y registrar el plan, el cual será de *acceso público*. Para determinar si una empresa debe implementar este plan, se consideran todos los tipos de contratos, incluyendo parciales, fijos discontinuos y temporales, y aquellos que han estado en vigor durante al menos 100 días en los seis meses anteriores. Este cálculo se realiza dos veces al año, a finales de junio y diciembre. Si se supera el umbral, se iniciará el proceso independientemente de si el número de empleados se reduce durante la negociación.

El **Real Decreto 901/2020** regula los planes de igualdad y su registro y *modifica el Real Decreto 713/2010* sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La reforma del **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en 2019** ya contemplaba el registro salarial como una herramienta para lograr la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. A partir del 14 de abril de 2021, este registro es obligatorio para todas las empresas, sin importar su tamaño.

El registro salarial es una representación de la política retributiva de la empresa en un momento específico (año natural) y busca *identificar la brecha salarial* entre hombres y mujeres en una misma empresa.

*“El registro salarial busca
identificar la brecha salarial
entre hombres y mujeres”*

La auditoría salarial es obligatoria para aquellas empresas que ya dispongan de un plan de igualdad (incluso si se ha creado de forma voluntaria). Además, cuando la empresa tenga más de 100 empleados (en 2021) o más de 50 (a partir de marzo de 2022), debe llevar a cabo una auditoría salarial adicional al registro retributivo para aquellos puestos de trabajo de igual valor. La **auditoría salarial se utiliza para crear un diagnóstico de las discrepancias** identificadas a partir del registro salarial.

Para realizar la auditoría salarial, las empresas deben tener un Registro de salarios que contenga una valoración de puestos de trabajo y agrupaciones de trabajo de igual valor, medias aritméticas y medianas de agrupaciones de trabajos de igual valor desglosados por, sexo, salario base, complementos salariales, percepciones extra salariales, grupos profesionales, categorías, nivel y puesto. Cuando las *medias aritméticas o medianas de retribuciones totales* de los trabajadores de un sexo sean *superiores al menos en un 25% a las del otro sexo*, el registro salarial deberá *justificar dicha diferencia por motivos que no estén relacionados con el sexo*. La inspección puede acceder a este registro salarial en cualquier momento para solicitar las justificaciones necesarias a esta brecha salarial, y la empresa puede enfrentar posibles sanciones si no hay justificaciones.

El **distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)** es un reconocimiento para las empresas que han realizado una labor de compromiso con la igualdad y destaca las políticas de *igualdad de trato y oportunidades laborales dentro de la organización*. Es un distintivo honorífico sin dotación económica, pero aporta valor a las empresas al momento de realizar contratos con el sector público. El 26 de junio de 2019, el Consejo de Gobierno aprobó la formulación del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026**. En este contexto, la Junta de Andalucía también presentó el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, que consta de diez *líneas de trabajo* que incluyen *transversalidad, empoderamiento de las mujeres, educación y coeducación, salud y bienestar social, cultura y deporte*, entre otros. La elaboración del Pacto ha contado con la participación de la ciudadanía y las asociaciones, y ha recibido más de 500 aportaciones.

Además, el Consejo de Gobierno ha aprobado el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2020-2026**, que busca superar discriminaciones de género en el ámbito social, político, económico y laboral, y se basa en directrices como el principio de *igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres rurales*.

En la reunión celebrada el 9 de mayo de 2022[20], la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía aprobó el **Plan de Sensibilización en Presupuesto con enfoque de género 2022-2026**.

El objetivo principal de este Plan es *fomentar la integración del enfoque de género en las políticas presupuestarias*, mediante la sensibilización del personal de la Administración de la Junta de Andalucía. La idea es difundir la *capacidad del presupuesto con perspectiva de género*, para corregir las desigualdades de género identificadas en los diferentes ámbitos de las políticas públicas.

Para lograrlo, el Plan incluye diversas herramientas y públicos objetivos específicos para cada una de ellas. En particular, se destacan aquellas destinadas a proporcionar *información actualizada al personal de la Administración* de la Junta de Andalucía sobre la *transversalización de la igualdad de género* en el presupuesto y en las diferentes políticas públicas.





La **formación profesional** en el sector de la piedra natural es clave para mejorar la **empleabilidad equitativa y el acceso al trabajo de los jóvenes** (Servicio Andaluz de Empleo, 2020).

En la Unión Europea, se han desarrollado directivas que obligan a los Estados miembros a incorporar medidas para mejorar las condiciones de vida y empleo de los trabajadores. La normativa europea establece requisitos mínimos de cumplimiento obligatorio, que cada país debe luego adaptar y mejorar.

En el **Consejo Europeo de Niza**, celebrado los días 7, 8 y 9 de diciembre de 2000, se aprobó la Agenda Social Europea (2001/C 157/02). Esta Agenda incluye:

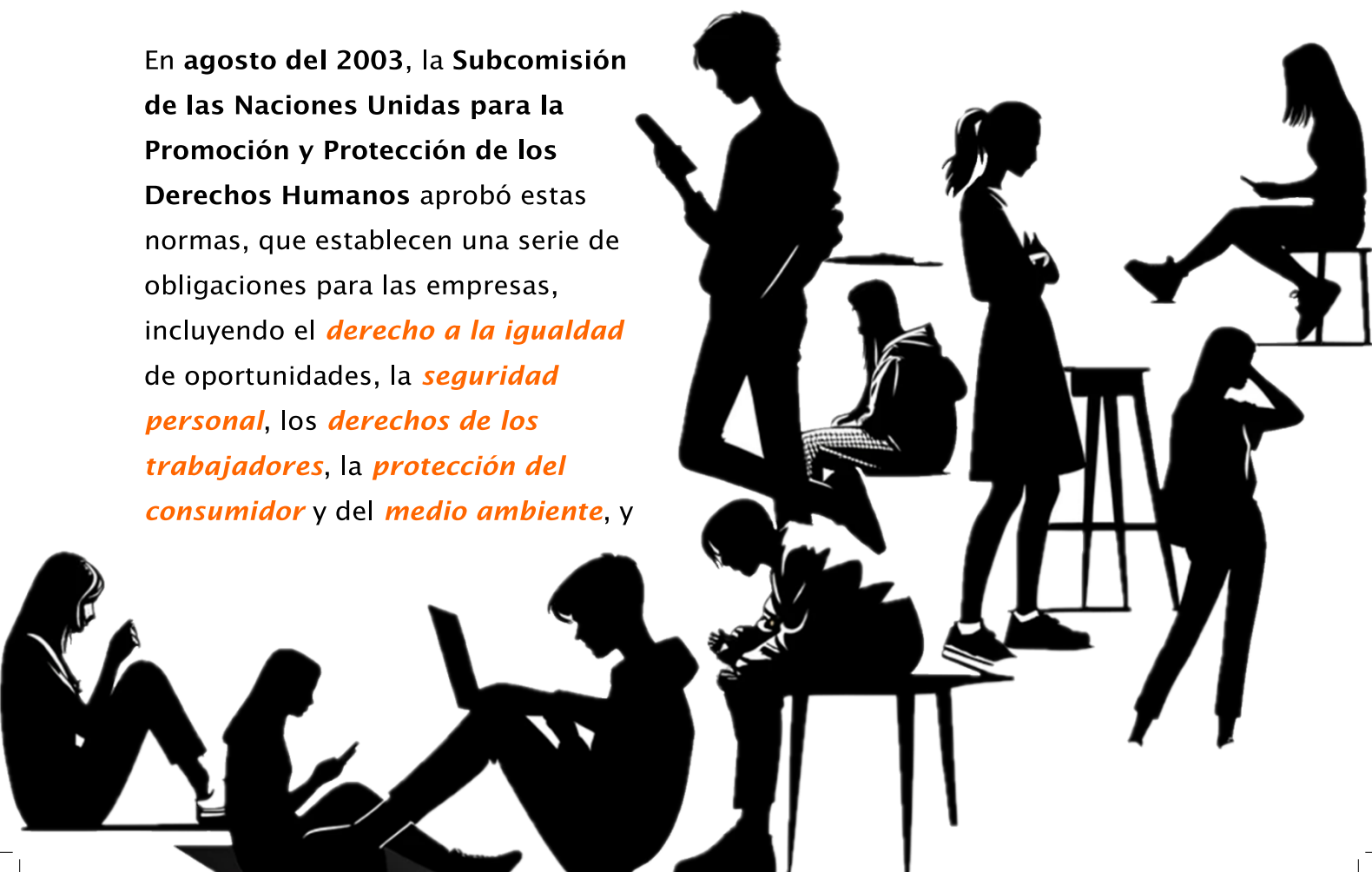
1. Las directrices políticas establecidas por el Consejo Europeo;
2. La modernización y mejora del modelo social europeo;
3. Los desafíos comunes;
4. Las modalidades de aplicación, que incluyen:
 - I. El aumento de la cantidad y calidad de empleos;
 - II. La anticipación a los cambios en el entorno laboral y la búsqueda de un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad;
 - III. La lucha contra todas las formas de exclusión y discriminación para promover la integración social;
 - IV. La modernización de la protección social;
 - V. El fomento de la igualdad entre hombres y mujeres;
 - VI. El fortalecimiento de la dimensión social en la ampliación y las relaciones exteriores de la Unión Europea.

El **22 de marzo de 2006**, la Comisión presentó una comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo para **implementar la Asociación para el Crecimiento y el Empleo** con el objetivo de **convertir a Europa en un referente de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE)**.

La Comisión considera que la RSE es esencial para el modelo social europeo y puede contribuir al desarrollo sostenible, así como a la innovación y competitividad de Europa, fomentando la creación de empleo y la empleabilidad. La Comisión llama a todas las partes involucradas a participar en la iniciativa y ofrece una estrecha **colaboración** con los **Estados miembros** y las **empresas** a través de la **Alianza para la RSE**. El objetivo es aumentar la sensibilización y conocimiento sobre la RSE, **integrarla en la cultura empresarial**, desarrollar coaliciones y garantizar un entorno favorable para su implementación, convirtiendo así a Europa en un polo de excelencia en este ámbito y reflejando los valores fundamentales de la UE.

Las Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos son una importante medida para incluir a las empresas en el marco de las reglas internacionales de derechos humanos.

En **agosto del 2003**, la **Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos** aprobó estas normas, que establecen una serie de obligaciones para las empresas, incluyendo el **derecho a la igualdad** de oportunidades, la **seguridad personal**, los **derechos de los trabajadores**, la **protección del consumidor** y del **medio ambiente**, y



el respeto de la **soberanía nacional** y los **derechos humanos**. Amnistía Internacional considera que es importante que gobiernos, defensores de los derechos humanos y empresas apoyen estas normas como una declaración integral y autorizada sobre las responsabilidades de las empresas en materia de derechos humanos.

El **informe de la Comisión** dirigido al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, trata sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el año **2007**. Se sugiere al Consejo que inste a los Estados miembros a prestar atención especial a la **eliminación de la brecha salarial de género**, la inclusión de una perspectiva de **igualdad en las políticas de empleo**, la **conciliación** entre la **vida profesional y familiar**, la consideración de la igualdad en los cambios demográficos, la promoción de la igualdad a través de programas cofinanciados por los Fondos Estructurales y la **rápida transposición de las Directivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres**. Todo ello, acorde con las prioridades establecidas en el Plan de Trabajo y el Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

El **Título VII de la Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se enfoca en la igualdad en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). El Artículo 73 establece que las empresas pueden realizar **acciones de responsabilidad social voluntarias para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa o su entorno social**. Estas acciones pueden ser concertadas con la representación de trabajadores, organizaciones de consumidores, asociaciones que defienden la igualdad de trato, y organismos de igualdad. Si las acciones no son acordadas con los representantes de trabajadores, se les informará. Las decisiones empresariales y acuerdos colectivos estarán sujetos a la normativa laboral. El Artículo 74 permite a las empresas publicitar sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad, pero el Instituto de la Mujer o equivalentes pueden tomar medidas si consideran que se incurrió en publicidad engañosa. Finalmente, el Artículo 75 establece que las sociedades mercantiles deben procurar incluir un número equilibrado de mujeres y hombres en sus Consejos de Administración en un plazo de ocho años desde la entrada en vigor de la ley. Esto también se aplicará a los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la ley.

En Andalucía, *las actividades* destinadas a *fomentar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)* no están centralizadas en un solo departamento o consejería de la Junta de Andalucía, *sino que se dividen en varias áreas*. La Consejería de Hacienda y Administración Pública incorpora cláusulas sociales en la contratación pública. La Consejería de Empleo, Empresa y Comercio se enfoca en la inserción laboral de personas desfavorecidas. La Consejería de Economía y Conocimiento impulsa la RSE para autónomos, economía social y emprendedores. La Consejería de Igualdad y Políticas Sociales promueve la igualdad de género y la conciliación laboral y familiar. Por último, la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio se encarga de las prácticas empresariales relacionadas con el cambio climático y el voluntariado ambiental.

Seguridad laboral



La Ley de conciliación familiar y laboral en España, conocida como **Ley 39/1999**, reconoce la importancia de *conciliar el trabajo y la familia como una necesidad social*. Para abordar esta problemática, se requieren no solo importantes reformas legislativas, como la mencionada ley, sino también servicios de atención a las personas y una política de familia más amplia. Esta ley **se complementa** con otras normativas, como el **Real Decreto-ley 3/2012 y el Real Decreto-ley 6/2019**, que buscan *garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación*. Estas leyes representan un avance hacia la igualdad, gracias a medidas como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad y la adaptación de la jornada laboral. Además, el **Real Decreto Legislativo 1/2013** promueve la *igualdad de oportunidades e incentiva la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad*. Las compañías con más de 50 empleados están obligadas a que al menos el 2% de sus plantillas de trabajadores estén conformadas por personas en condición de discapacidad.

Por otro lado, **la nueva ley de la UE sobre equilibrio de género en los consejos de administración** fue adoptada formalmente por el Parlamento Europeo a finales de noviembre de 2022. A partir de **2026**, las **empresas cotizadas** deberán tener un **40% de representación del género sub representado en el equipo directivo no ejecutivo o un 33% en todo el equipo directivo**. La Directiva entrará en vigor 20 días después de su publicación y los Estados miembros tendrán un plazo de **dos años para adaptar sus leyes nacionales** a sus disposiciones.

Esta legislación se aplicará a **todas las sociedades cotizadas** a partir del **1 de julio de 2024**, y **se extenderá hasta julio de 2026** para las empresas consideradas como entidades de interés público y las grandes empresas, que tienen más de 250 trabajadores y un importe neto anual de negocio superior a 50 millones de euros o un total de activos superior a 43 millones de euros.

El **Gobierno español** ha anunciado una **nueva ley de paridad** para garantizar la igualdad de representación entre hombres y mujeres en los órganos de toma de decisiones. El **Consejo de Ministros aprobó esta norma el 7 de marzo** del año en curso, que tiene como **objetivo profundizar en la igualdad de género en la composición de grandes empresas, gobiernos y listas electorales**. Las empresas afectadas por esta reforma deben asegurar que al menos el 40% de sus consejeros sean del sexo con menor representación, y se velará para que dicha composición tenga la oportunidad de llegar a la alta dirección de la empresa. La ley también establece la **necesidad de publicar un informe anual sobre igualdad de género en el consejo de administración** para hacer un seguimiento del cumplimiento de la ley.



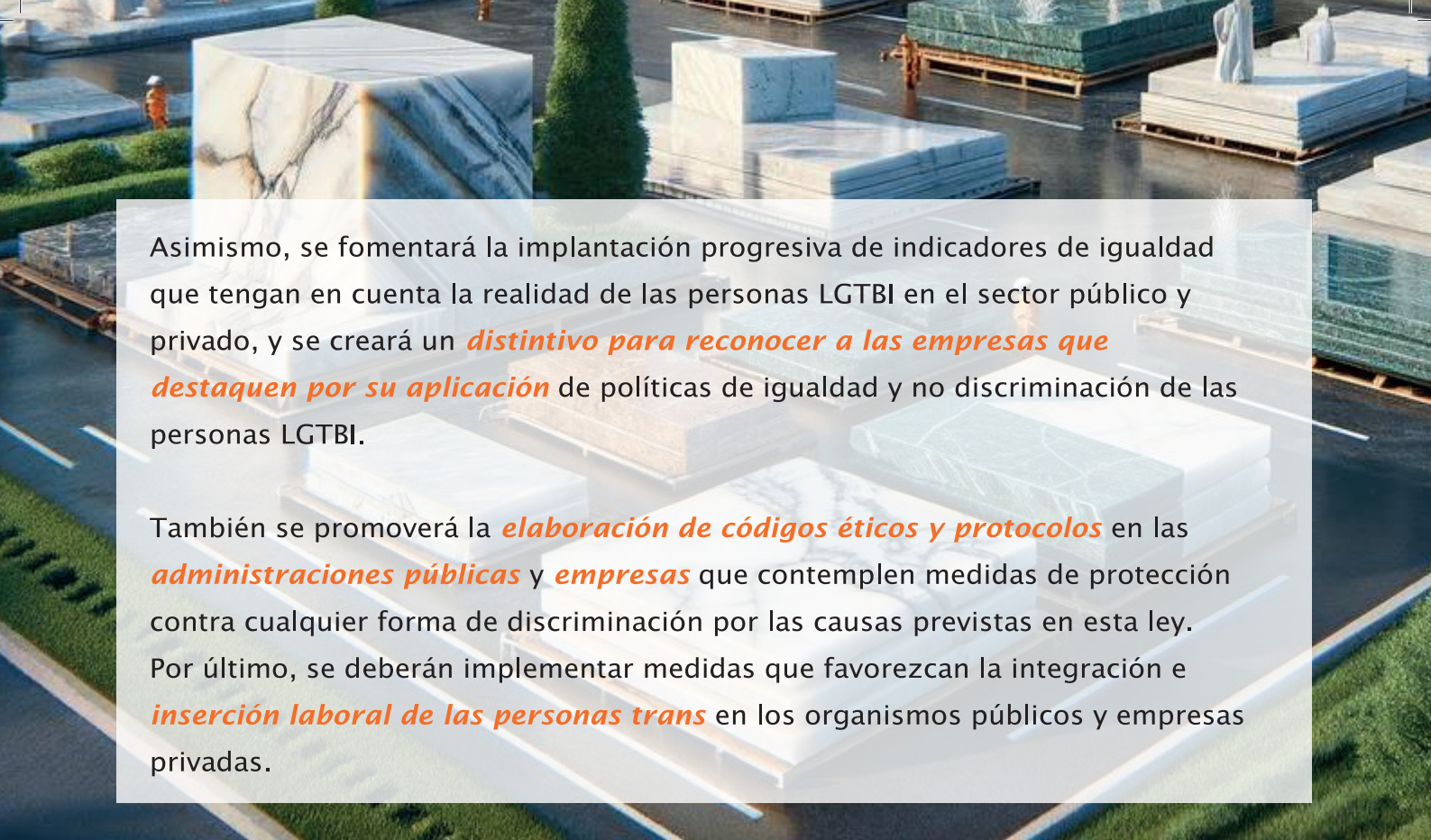
Durante el año 2020, en medio de la crisis del COVID, se han implementado nuevas leyes para regular el trabajo a distancia. El **Real Decreto-ley 28/2020** se ha establecido con el objetivo principal de **regular las condiciones de trabajo a distancia** (conocido también como **teletrabajo**). En virtud de esta ley, las empresas están obligadas a asumir los costes que implica el trabajo a distancia para los trabajadores, además de establecer el derecho a la desconexión laboral para las personas.

Por otro lado, otras leyes de reciente publicación como **La Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la **igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, ha establecido ciertas obligaciones para las empresas, entre las que destacan las siguientes:

Las **empresas** que cuenten con **más de 50 trabajadores** tendrán un plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la ley para elaborar un conjunto planificado de **medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI**. Estas medidas deberán incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, y deberán ser acordadas mediante la negociación colectiva y la representación legal de los trabajadores. El contenido y alcance de dichas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas llevadas a cabo por las empresas en materia de **inclusión de colectivos LGTBI**, y se fomentará la promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contempladas en esta ley.





Asimismo, se fomentará la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y privado, y se creará un **distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por su aplicación** de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

También se promoverá la **elaboración de códigos éticos y protocolos** en las **administraciones públicas** y **empresas** que contemplen medidas de protección contra cualquier forma de discriminación por las causas previstas en esta ley. Por último, se deberán implementar medidas que favorezcan la integración e **inserción laboral de las personas trans** en los organismos públicos y empresas privadas.

2

Gobierno Corporativo

**[Ciberseguridad, Protección de datos, Seguridad
maquinaria, Estado de información no financiera]**

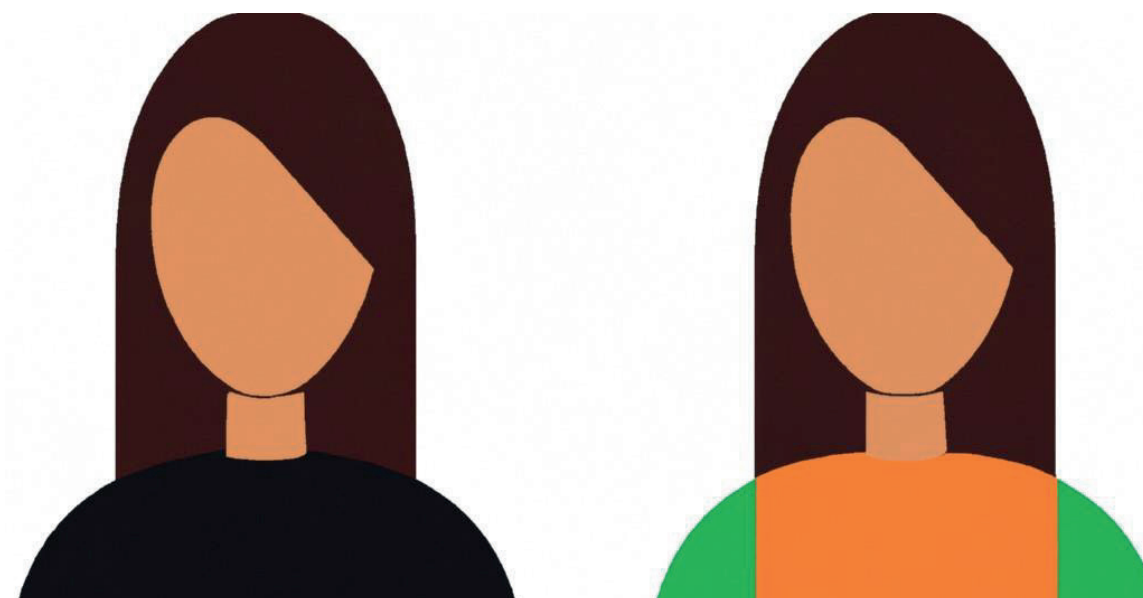
En la búsqueda de una sociedad y una economía españolas más competitivas, productiva, sostenible e integradora se han puesto en marcha varias medidas de acuerdos, colaboraciones y convenios. Uno de los principales ejemplos de esa tendencia es el **acuerdo de colaboración para fomentar la Inversión Socialmente Responsable (ISR)** firmado en abril de 2016 por el Ministerio español de Empleo y Seguridad Social (**MEYSS**) y el Foro Español de Inversión Socialmente Responsable (**SPAINSIF**).

De acuerdo a la página web oficial del MEYSS, este convenio, entre otras medidas, prevé poner al alcance de las empresas y administraciones diferentes instrumentos para la inclusión, difusión y seguimiento de los criterios éticos, ambientales, sociales, de derechos humanos y de buen gobierno en las políticas de inversión de productos financieros y productos de ahorro, para fomentar la inversión socialmente responsable por parte de los **pequeños, medianos y grandes inversores**. De este modo, se **impulsa el emprendimiento** social donde se planteen propuestas económicas, sociales y medioambientales sostenibles capaces de promocionar los principales criterios definitorios de un buen gobierno en las inversiones.

En esta línea de trabajo desarrollada por el gobierno español surgen otras propuestas como **Enterprise 2020**. Esta iniciativa de colaboración empresarial es *la única reconocida por la Estrategia Europea de Responsabilidad Social* lanzada por la Comisión Europea, que Forética lidera en España desde 2011. Esta propuesta fomenta **la promoción** y **difusión** de las mejores **prácticas de RSE** articuladas **de forma colaborativa** y **lideradas por empresas**. Aunque desde sus inicios se han lanzado un elevado número de campañas y proyectos cooperativos, es en noviembre de 2015 cuando se presenta en el **Enterprise 2020 Summit** el Pacto Europeo por la Juventud, que tiene como objetivo promover *colaboraciones empresa-educación para favorecer la empleabilidad, desarrollo de habilidades, inclusión de los jóvenes*.

A finales de la primera década del nuevo milenio, el 15 de abril de 2008, la red de ámbito nacional Retos se constituye con la misión de articular, integrar e implementar estrategias para el desarrollo de territorios socialmente responsables, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

En el último quinquenio, destaca la propuesta de la **Asamblea general de la ONU**, adoptada el 25 de septiembre de 2015, denominada **"Agenda 2030 para el desarrollo sostenible"**. Un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad con la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia que gira en torno a **cinco ejes** centrales: *planeta personas prosperidad paz y alianzas* denominadas en inglés como las 5 P: **planet, people, prosperity, peace, partnership**.



España, con más de 25 años de experiencia en acciones de apoyo, asistencia y cooperación, **participa en la elaboración de esta agenda internacional** en la definición **de los diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS)**:



Erradicar la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.



Poner **fin al hambre**, conseguir la seguridad alimentaria y una mejor nutrición, y promover la **agricultura sostenible**.



Garantizar una **vida saludable** y promover el **bienestar para todos** y todas en todas las edades.



Garantizar una **educación de calidad inclusiva y equitativa**, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.



Alcanzar la **igualdad entre los géneros** y **empoderar a todas las mujeres** y niñas.



Garantizar la disponibilidad y la **gestión sostenible del agua** y el saneamiento para todos.



Asegurar el **acceso a energías asequibles**, fiables, sostenibles y modernas para todos.



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



Desarrollar **infraestructuras resilientes**, promover la industrialización **inclusiva** y **sostenible**, y fomentar la **innovación**.



Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos.



Conseguir que las *ciudades* y los *asentamientos humanos* sean inclusivos, *seguros*, *resilientes* y *sostenibles*.



Garantizar las pautas de *consumo y de producción sostenibles*.



Tomar medidas urgentes para *combatir el cambio climático y sus efectos*.



Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.



Proteger, restaurar y promover la utilización sostenible de los *ecosistemas* terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, *combatir la desertificación* y detener y revertir *la degradación* de la tierra, y *frenar la pérdida de diversidad biológica*.



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar *acceso a la justicia para todos* y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.



Fortalecer los medios de ejecución y reavivar la *alianza mundial* para el *desarrollo sostenible*.



Como muestra de las nuevas iniciativas puestas en marcha en España, **destaca** la reciente firma de los **principios de banca responsable de la ONU** por la banca española en septiembre de 2019. Una declaración suscrita en Nueva York por 130 bancos de todo el mundo (en finanzas). Estos principios son:



Alineamiento. Las entidades se comprometen a alinear sus respectivas estrategias empresariales con los objetivos expresados en **los ODS** y en el **Acuerdo de París**.



Impacto y fijación de objetivos. Se procurará **incrementar** de manera continuada los **impactos positivos reduciendo los negativos**, concentrando esfuerzos en las áreas donde vayan a tener un impacto más significativo.



Clientes. Las organizaciones están dispuestas a **trabajar de manera responsable con sus clientes** para desarrollar **prácticas sostenibles** y generar una **prosperidad compartida** tanto para la generación actual como para las futuras.



Stakeholders. Los firmantes de estos principios se comprometen a consultar, involucrar y **colaborar de modo proactivo con los grupos de interés** relevantes para alcanzar los objetivos de la sociedad.



Gobernanza y cultura. Las entidades fijarán objetivos públicos y los implementarán a través de **sistemas efectivos de gobernanza y cultura de responsabilidad bancaria**, procurando de este modo corregir los impactos más negativos derivados de su actividad.



Transparencia y responsabilidad. Se revisarán de manera periódica la implantación de estos principios, apostando por la **transparencia** y **asumiendo plena responsabilidad** ante los impactos positivos y negativos.

La Junta de Andalucía lleva a cabo diversas acciones dirigidas a fomentar las conductas socialmente responsables por parte de las empresas, destacando el “Acuerdo del Consejo de Gobierno” del 18 de octubre de 2016, por el que se impulsa la **incorporación de cláusulas sociales y ambientales en los contratos de la Comunidad Autónoma de Andalucía**. Estas estipulaciones van dirigidas a lograr los objetivos de política social, ética y medioambiental que garanticen oportunidades de empleo, trabajo digno, inclusión social, igualdad de oportunidades, conciliación familiar, comercio ético y respeto al medio ambiente, entre otras.

El Fondo de Economía Sostenible en Andalucía impulsa la **RSE a partir** de acciones como la **inserción laboral**; el reforzamiento de la **sostenibilidad ambiental y social**; la negociación de las cuestiones relacionadas con la **igualdad** y la **conciliación**; el **impulso de la RSE para autónomos** economía social y emprendedores; el fomento de los planes de igualdad y conciliación y la promoción de las buenas prácticas y voluntariado ambiental

Ciberseguridad

En el mundo actual, caracterizado por una alta conectividad, la seguridad informática abarca no solo la protección de nuestros datos, sino también prácticamente cualquier cosa que tenga movimiento, incluyendo maquinaria y dispositivos. En el ámbito de la fabricación, los ataques cibernéticos o el mal funcionamiento de los sistemas informáticos pueden representar una amenaza para las medidas de seguridad establecidas, lo que puede afectar negativamente tanto la producción como la seguridad de las personas involucradas.



Con el propósito de brindar orientación a los fabricantes de maquinaria en relación con la seguridad informática (ciberseguridad) nacen normas como la **ISO/TR 22100-4** para ayudarlos a *identificar* y *abordar las amenazas* que pueden afectar la *seguridad de sus productos*. Esta **complementa** la norma principal de la ISO para la seguridad de las máquinas, **ISO 12100**, la cual *establece los principios generales para el diseño*, la *evaluación* y *reducción de riesgos*, así como los *requisitos de documentación* para la evaluación de riesgos y el análisis de riesgos.

Protección de datos

La implementación de controles y procedimientos de seguridad no es suficiente para preservar la información. Es necesario establecer un *criterio común* y considerar toda la *información esencial que se debe proteger*. Para lograr esto, la Organización Internacional de Estandarización (ISO) ha desarrollado normas efectivas para la seguridad de la información empresarial, incluyendo la norma **ISO 27001 / ISO 27002**.

La *prevención del fraude online*, robo de identidad, daños a los sitios web, pérdida de datos personales y otros incidentes de seguridad de la información requiere una sólida gestión de riesgos. Sin ella, las organizaciones quedan expuestas a diversas amenazas informáticas.

La nueva norma internacional **ISO/IEC 27001** sobre seguridad de la información *ayuda* a las organizaciones de todos los tipos a *mejorar su gestión de riesgos de seguridad de la información*.



En la actualidad, la seguridad de la información ocupa constantemente las noticias debido a casos de robo de identidad, infracciones en registros financieros empresariales y amenazas de terrorismo cibernético. Para mantener la *información confidencial de la empresa segura*, se utiliza un enfoque sistemático conocido como **Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI)**. Este abarca a las *personas, procesos y sistemas de TI*.

La implementación del **SGSI (ISO/IEC 27001:2005)** *garantiza a clientes y proveedores* que la *seguridad de la información se toma en serio* en la organización, colocándola en la vanguardia en la aplicación de técnicas de procesos para hacer frente a las amenazas a la información y los problemas de seguridad.

La **ISO 27002** detalla un conjunto de prácticas clave que **complementan** los puntos fundamentales de la **ISO 27001**. Al combinarse, *estos dos estándares abordan* la *seguridad informática* y la *protección de la información* en todos los ámbitos relevantes

Seguridad maquinaria

La norma **UNE-EN ISO 12100:2012** establece los *principios generales* para el *diseño de máquinas* y la *evaluación de riesgos*. La directiva de la UE sobre Máquinas (2006/42/CE) exige que se realice una evaluación de riesgos y se tenga en cuenta en el diseño y la fabricación. Realizar una evaluación de riesgos es la mejor forma de garantizar la seguridad de una máquina o equipo. La **Norma ISO 12100** proporciona una *guía para realizar la evaluación y reducción de riesgos durante la fase de diseño*.

El diseño de máquinas intrínsecamente seguras es una herramienta esencial para eliminar riesgos en la fase de diseño. La norma **ISO 12100** establece procedimientos específicos orientados a la seguridad en el diseño de las máquinas, y *establece la terminología* y los *principios para la evaluación y reducción de riesgos*.

La implementación de la norma **ISO 12100** ofrece varios **beneficios**, como la **formalización de procedimientos** para aprovechar al máximo los conocimientos y experiencias **en el diseño de máquinas**, la **inclusión de criterios de diseño** para **evitar riesgos en la utilización de la máquina**, la **evaluación de peligros y riesgos durante todo el ciclo de vida** de la máquina, y la **instauración de un proceso documental** para verificar la **evaluación del riesgo y los procesos** de reducción de este.

Estado de información no financiera (ESG)



En 2018, **la Ley de información no financiera** en España marcó un hito al establecer la obligación para empresas de más de 500 trabajadores, consideradas de interés público o con ciertos umbrales de cifra de negocio o activos, de **presentar informes detallados sobre sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)**. Este informe debía incluir áreas específicas, abordando tanto la **gestión empresarial** como el **impacto ambiental, social, en derechos humanos**, lucha contra **la corrupción** y su **influencia en la sociedad**.

Para enero de 2022, se anticipaba la ampliación de esta obligación a empresas de más de 250 trabajadores consideradas de interés público, que superaran ciertos límites durante dos años consecutivos, excluyendo a las PYMES.

Incorporar la sostenibilidad en la esencia empresarial se percibe como primordial para capitalizar el crecimiento verde. Hay que destacar la relevancia de que **los Consejos de Administración posean competencias en sostenibilidad** para adoptar decisiones que reduzcan riesgos y capitalicen oportunidades.

En 2018, la Ley 11/2018 marcó un hito en la promoción de la sostenibilidad empresarial en España. A nivel europeo, la nueva **Directiva de información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD)**, en vigor desde enero de 2023, reemplaza la Directiva de información no financiera (NFRD) de 2014. Esta actualización **fortalece las normas sobre la información** social y ambiental.

Las nuevas reglas buscan proporcionar información más completa a inversores y partes interesadas, especialmente **sobre riesgos relacionados con el cambio climático y la sostenibilidad**. Además, se espera que la **armonización de la información** reduzca costos a medio y largo plazo para las empresas. La **CSRD** también introduce auditorías de información de sostenibilidad y prevé la digitalización de esta información.



El **Informe Forética 2022** es un estudio *en España* que *analiza las tendencias en sostenibilidad*, enfocado en tres pilares: *el entorno regulatorio, la actividad empresarial y la visión ciudadana*. El informe revela que la sostenibilidad ha superado la crisis de la COVID-19 y está en continuo crecimiento, aunque la crisis geopolítica en Ucrania puede impactar en el futuro de la agenda de desarrollo sostenible. El informe destaca que **los aspectos ESG son esenciales para la estabilidad futura, a través de la transición energética, el rediseño de las cadenas de valor y la mejora de la competitividad económica**. El estudio analiza los *tres pilares del impulso* del desarrollo sostenible: *gobiernos, empresas y consumidores*, concluyendo que los **aspectos ESG han impregnado tanto los requisitos exigibles como los planes de estímulo económico**. Además, el informe muestra una fuerte **consolidación del consumo responsable**, donde ocho de cada diez consumidores optan por un producto sostenible en igualdad de condiciones. Uno de cada dos estaría dispuesto a pagar una prima del 10% por un producto con garantías en materia de sostenibilidad.



ÁMBITO
EXTERNO



1. Medio ambiente
2. Energético
3. Huella de carbono
4. Neutralidad climática
5. Economía circular
6. Materia prima
7. Social y Cultural

El Libro Blanco sobre Responsabilidad Ambiental de la Unión Europea, publicado en Bruselas en febrero de 2000, aborda la necesidad de configurar un *régimen de responsabilidad ambiental de ámbito comunitario* que permita mejorar la aplicación de los principios ambientales recogidos en el Tratado de la Unión Europea y la legislación ambiental comunitaria, además de garantizar una *adecuada restauración del medio ambiente*. Diversos antecedentes respaldan la creación de este régimen, entre los que se destacan una audiencia pública conjunta con el Parlamento Europeo en 1993, una Resolución del Parlamento Europeo en la que se solicita la elaboración de una Directiva comunitaria, un dictamen del Comité Económico y Social en 1994, una Decisión de la Comisión Europea en 1997 y consultas con partes interesadas durante el proceso de preparación del Libro Blanco.

La responsabilidad ambiental establece que *el causante de daños al medio ambiente debe pagar la reparación de tales daños*, pero es necesario que se pueda establecer la identidad de los contaminadores, cuantificar el daño y establecer una relación de causa-efecto para que el régimen de responsabilidad sea efectivo. Debido a esto, no se considera un instrumento adecuado para los casos de contaminación de carácter difuso, procedente de fuentes múltiples. La creación de un régimen comunitario de responsabilidad ambiental busca mejorar la aplicación de los tres principios ambientales básicos ("quien contamina paga", cautela y acción preventiva), **garantizar la descontaminación y la restauración** del medio ambiente, integrar los aspectos ambientales en las demás políticas y **mejorar el funcionamiento del mercado interior**.

Se espera que este régimen de responsabilidad sea un incentivo para que las empresas tengan un comportamiento más responsable, con un efecto preventivo, aunque esto dependerá del contexto en el que se implemente y de sus aspectos específicos.

1

Medio ambiente

En la minería del mármol y el resto de las actividades vinculadas a ella -mineras o no- producen un importante **impacto ambiental** que se traduce en la alteración radical del paisaje a causa de los desmontes y la propia extracción, y en la generación de residuos industriales durante los procesos mineros, industriales y comerciales (Fundación Cajamar, 2010). De ahí que la evidencia de sus efectos requiera que se pongan en marcha *iniciativas públicas y privadas conducentes a limitar y obligar a las empresas mineras a la reconstrucción de canteras*, la reubicación de sus instalaciones fuera del casco urbano para evitar los ruidos y la exigencia de respetar la legislación vigente en materia de vertidos de lodos. La explotación en cantera del mármol genera de una gran cantidad de residuos pétreos (el 80% del total extraído), que por sus características no son aprovechables o solo lo son como materia prima para áridos. Estas grandes cantidades de residuos presentan una afección medioambiental de considerable magnitud, pues plantean la necesidad de disponer de vertederos adecuados para su depósito y suponen la afectación de terrenos colindantes y la contaminación de las aguas superficiales y subterráneas, entre otros impactos. Una de las posibilidades de minimización de los residuos generados en las explotaciones pasa por su depósito temporal en vertederos para su posterior reutilización y aprovechamiento.

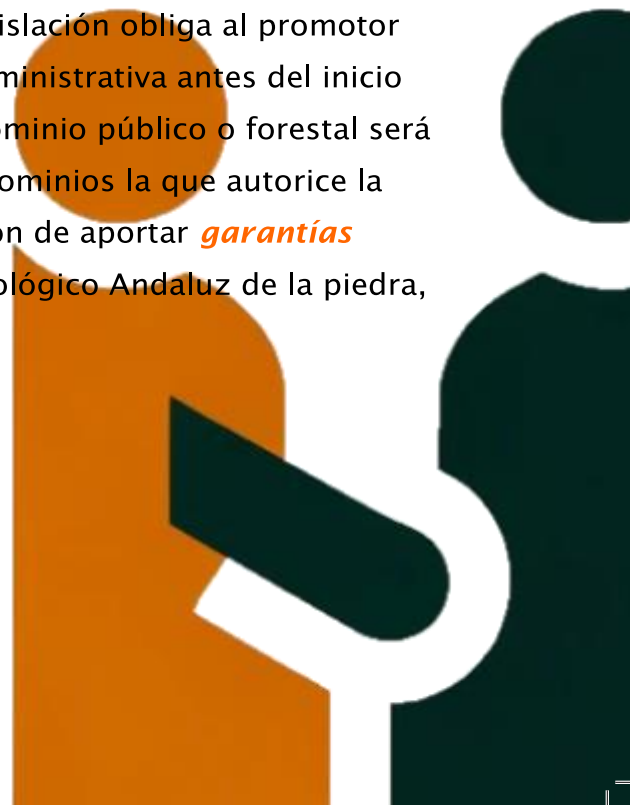
La Guía para la rehabilitación de instalaciones abandonadas de residuos mineros, publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica de España (2019) especifica las *medidas normativas orientadas a la protección del medioambiente en relación con la actividad minera.*



En este texto se utiliza el concepto de rehabilitación, más exacto y acertado, pues rehabilitación se define como el tratamiento del terreno afectado por las actividades mineras de forma que se devuelva el terreno a un estado satisfactorio, en particular en lo que se refiere, según los casos, a la calidad del suelo, la fauna, los hábitats naturales, los sistemas de agua dulce, el paisaje y los usos beneficiosos apropiados (p. 15).

Por lo tanto, la normativa admite, sin demasiado problema, que los términos restauración y rehabilitación son intercambiables. Los promotores mineros quedan obligados así a realizar, con sus propios medios, los trabajos de *rehabilitación del espacio natural afectado*, tanto por las labores mineras como por sus servicios e instalaciones anejas -incluyéndose aquellas donde se hayan de depositar los residuos mineros-.

En los últimos años, el Gobierno Andalúz, consciente de la importancia social y económica que para esta comunidad autónoma tiene una adecuada planificación y ordenación de las actuaciones en materia de minería, aprobó el **Plan de Ordenación de los Recursos Minerales de Andalucía (PORMIAN)** -Acuerdo de 28 de junio de 2016 del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Minera de Andalucía 2020-. Este es un instrumento planificador que orienta estratégicamente las actividades de investigación y explotación de los recursos minerales en el territorio andalúz. Entre sus objetivos destaca la necesidad de *favorecer la integración medioambiental de la actividad minera y su compatibilidad con otras actividades económicas fundamentadas* en la explotación de distintos recursos territoriales. La legislación obliga al promotor de una cantera, por tanto, a obtener autorización administrativa antes del inicio de la actividad. En el caso de canteras situadas en dominio público o forestal será la administración encargada de la gestión de estos dominios la que autorice la explotación. De igual modo, se establece la obligación de aportar *garantías financieras* para su correcta ejecución (Centro Tecnológico Andalúz de la piedra, 2013).



La Comisión de la Unión Europea ha publicado Directrices con el fin de proporcionar un concepto común del término "daño medioambiental", tal y como se define en el artículo 2 de la **Directiva 2004/35/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo sobre responsabilidad medioambiental en relación con la prevención y reparación de daños medioambientales. Estas Directrices tienen como objetivo **clarificar y unificar el concepto de daño medioambiental**, que es de carácter general y transversal en la normativa de 2004, y que se aplica a otros ámbitos del Derecho. Para ello, se han incorporado los detalles previstos en otras normativas fundamentales, como la Directiva de aves, de hábitats, la marco del agua o la de protección del medio marino.

2

Energético

En La construcción de un **marco regulatorio y de planificación adecuado** para **España** en relación al **cambio climático y la transición energética** es un proceso que se ha llevado a cabo durante años. La publicación de la **Ley 7/2021 de Cambio climático y transición energética el 20 de mayo de 2021** supuso la culminación de este proceso. La ley es el primer proyecto legislativo que **permitirá a España alcanzar la neutralidad de emisiones no más tarde de 2050**. También se han establecido otros elementos básicos, como el **Plan Nacional Integrado de Energía y Clima**, el **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático y la Estrategia de Largo Plazo 2050**, que contribuirán a crear un **marco regulatorio para el futuro**, en línea con los objetivos de Europa. **El Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030 (PNIEC)** persigue una **reducción del 23% de las emisiones de gases de efecto invernadero respecto a 1990**. Este objetivo es coherente con el Acuerdo de París y con el incremento de la ambición a nivel europeo para 2030. **El Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030**, por su parte, se enmarca en el **marco estratégico en materia de energía y clima**. Ambos documentos se han creado para **ofrecer certidumbre y movilizar la acción y las inversiones** de todos los actores, públicos y privados.

En el marco del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la UE**, se ha establecido que las políticas de los próximos años deben orientarse hacia un **entorno global sostenible**. La **transición verde** se ha convertido en una **prioridad para muchas empresas**, que buscan certificarse en aspectos como la gestión de recursos humanos, la seguridad y salud, la huella hídrica, la gestión de la energía, la huella de carbono, entre otros.

3

Huella de carbono

La legislación sobre la huella de carbono y la responsabilidad social corporativa (RSC) en la Unión Europea y en España se centra en la promoción de prácticas sostenibles y la reducción del impacto ambiental de las empresas.

En la Unión Europea, se ha adoptado la **Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa** (*Corporate Sustainability Reporting Directory* (CSRD)), que entró en vigor el 5 de enero de 2023. Esta directiva como ya indicamos con anterioridad, requiere que todas las grandes empresas y todas las empresas cotizadas (excepto las microempresas cotizadas) divulguen información sobre los riesgos y oportunidades que ven derivados de cuestiones sociales y ambientales, así como el impacto de sus actividades en las personas y el medio ambiente.

En España, **la Ley 7/2021, de 20 de mayo**, de **Cambio Climático y Transición Energética**, establece que **las empresas están obligadas a partir de 2023 a reducir su huella de carbono**. Anteriormente, el registro de la huella de carbono era voluntario para la mayoría de las empresas. Esta ley modifica **el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo**, que creó el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, **introduciendo la obligación de calcular y elaborar un plan de reducción de la huella de carbono**.



En La Unión Europea está llevando a cabo importantes cambios en sus programas de financiación para facilitar la transición hacia una economía sostenible y neutral en carbono. Uno de los programas más relevantes en este ámbito es el **Programa LIFE**, el cual se dedica exclusivamente a *cuestiones medioambientales* y ha brindado miles de millones de euros para la *protección y conservación del medio ambiente en toda la Unión Europea y sus países vecinos* desde su creación en 1992.

Recientemente, el **Programa LIFE** ha sido *reformado* para adaptarse al **período 2021-2027 mediante el Reglamento (UE) 2021/783 del Parlamento Europeo y del Consejo**. El objetivo general del nuevo Programa LIFE es contribuir a la *transición hacia una economía sostenible, circular, energéticamente eficiente, basada en energías renovables, climáticamente neutra y resiliente frente al cambio climático*, para proteger, restaurar y mejorar la calidad del medio ambiente y frenar la pérdida de biodiversidad.

Para cumplir con estos objetivos, el nuevo **Programa LIFE** se dividirá en dos áreas de actuación con diferentes presupuestos: el *área de medio ambiente*, que incluirá acciones para la naturaleza y biodiversidad, economía circular y calidad de vida; y el *área de acción por el clima*, que se enfocará en la mitigación y adaptación al cambio climático y la transición hacia una energía limpia. *Se espera que las acciones del Programa LIFE contribuyan al menos al 61% del presupuesto total del programa para objetivos climáticos.*

En resumen, el **Programa LIFE** será uno de los principales instrumentos de *apoyo financiero de la Unión Europea* para cumplir con los *compromisos* adquiridos en el *Pacto Verde y en el Acuerdo de París*, y para abordar la *transición hacia la neutralidad climática establecida por la futura Ley Europea del Clima.*

Al que se une el **Reglamento (UE) 2021/1119** del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021 por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican **los Reglamentos (CE) 401/2009 y (UE) 2018/1999** («Legislación europea sobre el clima»). Y tiene como objetivo principal establecer un marco normativo que haga obligatorio para los estados miembros de la Unión Europea el compromiso adquirido en el Acuerdo de París (2016). En este sentido, la norma establece la obligación de **alcanzar la neutralidad climática en la UE a más tardar en 2050**, superando los objetivos establecidos en el Protocolo de Kioto, y **manteniendo el aumento de la temperatura mundial por debajo de los 2°C en relación con los niveles preindustriales, trabajando para llegar a 1,5°C**. Además, el Reglamento establece como obligatorio el objetivo de **reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un porcentaje mínimo para el año 2030** (objetivo: art. 1). La Comisión ha propuesto un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo con el objetivo de establecer un marco que permita alcanzar la neutralidad climática y modificar el Reglamento (UE) 2018/1999 (conocido como la "Ley Europea del Clima"). Esta iniciativa se enmarca dentro de un conjunto de medidas adoptadas para **cumplir** con el **Acuerdo de París** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

El Reglamento propuesto busca establecer de forma legislativa el objetivo de la neutralidad climática para 2050, lo que implica

“el objetivo de la neutralidad climática para 2050, lo que implica cero emisiones netas de gases de efecto invernadero”

alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero. La aplicación de un Reglamento resulta ser la mejor opción, ya que garantiza la **aplicación directa de las disposiciones en toda la Unión Europea**. Además, se impondrán requisitos a los Estados miembros para que contribuyan a la consecución de este objetivo a largo plazo y se fortalecerán los mecanismos de control a lo largo de todo el proceso, aumentando así su eficacia y aplicabilidad.

La Estrategia Andaluza ante el Cambio Climático fue establecida en 2002 como respuesta del Gobierno andaluz al reto de la **reducción de emisiones** fijado por los acuerdos internacionales. Fue aprobada mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno el 3 de septiembre de 2002.



En 2007 se elaboró el **Plan Andaluz de Acción por el Clima 2007-2012**, que estableció tres programas de acción: el Programa de mitigación, el Programa de adaptación y el Programa de comunicación. El **Programa de mitigación**, que tiene como objetivo **reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fomentar la capacidad de sumidero de los ecosistemas**, fue aprobado por Acuerdo de 5 de junio de 2007 del Consejo de Gobierno. El **Programa de adaptación**, que tiene como objetivo **hacer menos vulnerables a los sectores y sistemas de Andalucía**, fue aprobado por Acuerdo de 3 de agosto de 2010 del Consejo de Gobierno. Por último, el **Programa de comunicación**, que sienta los cauces para **promover el conocimiento, la sensibilización y la participación de la ciudadanía** en la tarea, fue aprobado por Acuerdo de 31 de enero de 2012 del Consejo de Gobierno.

En octubre de 2018, el pleno del Parlamento Andaluz aprobó la **Ley de Medidas frente al Cambio Climático y para la Transición hacia un nuevo Modelo Energético en Andalucía**, cuyo objetivo es **disminuir la emisión de gases de efecto invernadero, reducir el consumo de combustibles fósiles** y fomentar la **adaptación al cambio climático**.

La nueva **Ley, Ley 8/2018**, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía, **regula la elaboración del Plan andaluz de Acción por el Clima**, aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 de octubre de 2021 y publicado mediante el Decreto 234/2021, de 13 de octubre, por el que se aprueba el **Plan Andaluz de Acción por el Clima en el BOJA número 87 de 23 de octubre de 2021**. Este plan es el **instrumento general de planificación estratégica en Andalucía para la lucha contra el cambio climático**.

La nueva Ley también sienta las bases para alcanzar un modelo energético basado en las **energías renovables** y en la mejora de la **eficiencia energética**. Se ha fijado el objetivo de **aportar con energías renovables al menos el 35% del consumo final bruto de energía**, asumiendo un objetivo más ambicioso al aplicado por la Unión Europea. Con esta nueva norma, Andalucía se convierte de nuevo en un referente nacional en la lucha contra el cambio climático.

Calidad del aire



En el ámbito nacional, la **Ley 34/2007**, de 15 de noviembre, de **calidad del aire y protección de la atmósfera**, establece las bases para **prevenir, vigilar y reducir la contaminación atmosférica** con el objetivo de **evitar o mitigar los daños** que pueda causar a las personas, al medio ambiente y a otros bienes. Esta ley se considera legislación básica sobre protección ambiental y se dicta en virtud del artículo 149.1. 23.ª de la Constitución.

En el marco de esta ley, se aprobó **el Plan AIRE II 2017-2019**, que establece un marco de referencia para **mejorar la calidad del aire en España**. El plan incluye medidas concretas que contarán con la colaboración de las administraciones autonómicas y locales, así como la coordinación con otros planes sectoriales y los planes de calidad del aire adoptados por las comunidades autónomas y las entidades locales en el ámbito de sus competencias.

Según el **Plan AIRE II**, los principales problemas de contaminación en España están relacionados con altos niveles de partículas, óxidos de nitrógeno y ozono. Esta situación es similar a la de otros países europeos, aunque en España se ven agravados por condiciones climáticas como alta insolación, estabilidad atmosférica, bajas precipitaciones y la cercanía al continente africano.

La Ley 7/2007, de 9 de julio, de gestión integrada de la calidad ambiental, en su artículo 48, establece la **obligación de las administraciones públicas competentes de adoptar y promover las medidas necesarias para mejorar la calidad ambiental del aire, el agua y el suelo**. Asimismo, se garantizará la calidad ambiental mediante la aplicación de normas de calidad, límites de emisión y otras medidas establecidas por las administraciones públicas competentes. Además, la Consejería responsable del medio ambiente puede elaborar planes para mejorar la calidad ambiental, que serán aprobados por el Consejo de Gobierno.

Según el **Decreto 239/2011**, de 12 de julio, que regula la calidad del medio ambiente atmosférico y crea el **Registro de Sistemas de Evaluación de la Calidad del Aire en Andalucía**, la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible es responsable de **elaborar planes y programas para mejorar la calidad** del aire a nivel regional y supramunicipal, así como de aquellos solicitados por los municipios.

En línea con esto, en Andalucía se han aprobado varios planes para mejorar la calidad del aire. Destacando el más reciente y amplio, el **Decreto 231/2013**, de 3 de diciembre, que aprueba planes de mejora de la calidad del aire en determinadas zonas de Andalucía. Este decreto **incluye trece planes** que se enmarcan en la **Ley 7/2007**, de 9 de julio, y el **Decreto 239/2011**, de 12 de julio. Siguiendo esta línea, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó, mediante el Acuerdo de 19 de abril de 2016, la **formulación de la Estrategia Andaluza de Calidad del Aire**, a propuesta del consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.

Esta estrategia tiene como objetivo *mejorar la calidad de vida de los ciudadanos andaluces* a través de una mejora sustancial en la calidad del aire que respiran. También cumple con la *obligación de adoptar los nuevos programas, planes y estrategias comunitarias y nacionales en materia de calidad del aire*, y servirá como marco para la elaboración futura de planes de mejora de la calidad del aire por parte de las diferentes administraciones andaluzas. Además, refuerza la *colaboración entre administraciones* y fomenta la *participación de la ciudadanía* en el ámbito andaluz.

La Estrategia establece una serie de objetivos de reducción de emisiones que se traducirán en una mejora cuantificable de la calidad del aire. Estos objetivos se llevarán a cabo mediante la aprobación de planes de mejora de la calidad del aire, y la Estrategia proporcionará la información necesaria para la elaboración de estos planes.



El 22 de septiembre de 2020, el Consejo de Gobierno aprobó la **Estrategia Andaluza de Calidad del Aire**. Esta estrategia está en línea con el paquete de medidas publicado por la Comisión Europea el 18 de diciembre de 2013, que tiene como objetivo reducir la contaminación atmosférica en toda la Unión Europea. El paquete incluye objetivos a corto y largo plazo y se espera que las medidas aplicadas permitan *cumplir con las directrices de la Organización Mundial de la Salud y mitigar el cambio climático*.

Siguiendo con las leyes orientadas a proteger el medio ambiente, asegurando la calidad del agua y del aire en Andalucía. **Sumamos la Ley de Aguas**, esta busca una mejor utilización de los recursos hídricos, mientras que la Estrategia de Calidad del Aire tiene como objetivo mitigar el cambio climático y cumplir con las directrices de la Organización Mundial de la Salud. *Ambas leyes se complementan en su enfoque de preservación y protección del medio ambiente en la región.*

Ley 9/2010, de 30 de julio, de Aguas de Andalucía. Esta ley tiene como objetivo ofrecer un *conjunto de instrumentos jurídicos coherente con los principios estatutarios y el Acuerdo Andaluz por el Agua*. La Ley se alinea de manera adecuada con los más destacados contenidos ambientalistas encontrados en la legislación estatal de aguas y, sin duda alguna, se vincula de manera clara con los principios fundamentales de la **Directiva 2000/60/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, emitida el 23 de octubre de 2000, la cual establece un *marco de acción comunitario en el ámbito de la política de aguas*. Utilización de los recursos hídricos. **Decreto 109/2015, de 17 de marzo**, por el que se aprueba el *Reglamento de Vertidos al Dominio Público Hidráulico y al Dominio Público Marítimo-Terrestre de Andalucía*.

A través de este decreto se establece un régimen jurídico actualizado y unificado de las autorizaciones de vertido, se regula la reutilización de aguas depuradas, se establece la inspección y el control de los vertidos y se crea el Registro de Vertidos de Andalucía. El legislador autonómico se ocupa de implementar un sistema actualizado y unificado para otorgar autorizaciones de vertido, en cumplimiento de las regulaciones sobre vertidos establecidas en la Sección 2ª del capítulo III, del título **IV de la Ley 7/2007, de 9 de julio**. Además, se encarga de *revisar los límites de emisión* y los objetivos de *calidad del agua en las zonas costeras afectadas por vertidos*, con el fin de asegurar la protección y conservación del entorno marino.

Decreto 131/2021, de 6 de abril, por el que se aprueba el **Plan Integral de Residuos de Andalucía**. Hacia una Economía Circular en el Horizonte 2030. Este decreto aprueba el Plan Integral de Residuos de Andalucía, que tiene como objetivo *adaptar los planes autonómicos a las directrices establecidas en el Plan Estatal Marco de Gestión de Residuos 2016-2022 y a las recomendaciones de la Comisión Europea*. El plan se enmarca en la senda hacia una economía circular y establece los objetivos de reducción para 2030.

Decreto 178/2021, de 15 de junio, por el que se regulan los indicadores de sequía hidrológica y las medidas excepcionales para la gestión de los recursos hídricos en las Demarcaciones Hidrográficas Intracomunitarias de Andalucía. Este decreto **declara la situación de sequía hidrológica extraordinaria** en las Demarcaciones Hidrográficas Intracomunitarias de Andalucía y establece las medidas generales y específicas para la **gestión de los recursos hídricos en situaciones de escasez severa o grave**.

5

Economía circular

En enero de 2018, el Gobierno de España presentó la **Estrategia Española de Economía Circular (EEEC)** bajo el nombre de **"España Circular 2030"**. Esta estrategia tiene como objetivo principal la transición hacia una economía circular en el país para el año 2030. La EEEC se basa en el concepto de economía circular, que **busca reducir al mínimo la generación de residuos y promover el uso eficiente de los recursos**. La estrategia se compone de cuatro ejes principales: producción y consumo sostenible, gestión de residuos, eficiencia en el uso de recursos y economía circular en el ámbito empresarial.

En cuanto al eje de **producción y consumo sostenible**, se busca fomentar la producción de bienes y servicios de manera sostenible, promoviendo la **ecoinnovación y el uso de materiales y energías renovables**. Además, se pretende fomentar el **consumo responsable** y consciente, promoviendo la **economía colaborativa y el alargamiento de la vida útil** de los productos.

En cuanto al eje de **gestión de residuos**, se plantea una gestión más eficiente de los residuos, impulsando la **recogida selectiva**, el **reciclaje y la valorización** de estos. Se establecerán medidas para reducir la generación de residuos, fomentar la reutilización y promover la economía del reciclaje.



En el eje de **eficiencia en el uso de recursos**, se promoverá el uso eficiente de los recursos naturales, especialmente en **sectores como la agricultura, la pesca y la industria**. Se fomentará la economía circular en estos sectores, reduciendo el consumo de agua y energía, y promoviendo la reutilización y reciclaje de materiales.

Por último, en **el eje de economía circular en el ámbito empresarial**, se impulsará la adopción de prácticas circulares en las empresas, fomentando la **ecoinnovación, la ecoeficiencia y la integración de la economía circular en los modelos de negocio**.



La EEEEC se basa en la colaboración entre el sector público, el sector privado y la sociedad civil, y se promoverá la participación de todos los actores implicados. Además, se establecerán **mecanismos de seguimiento y evaluación** para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En diciembre de 2015, se lanzó el **Plan de Acción para una economía circular en Europa**. Este plan constaba de 54 medidas que se debían implementar en los próximos 5 años para avanzar hacia una economía circular en la Unión Europea. Estas medidas abarcaban todas las **etapas del ciclo de vida de los productos**, como **el diseño, la producción, el consumo, la gestión de residuos y el aprovechamiento de los recursos contenidos en los residuos**. Además, se identificaron **cinco áreas prioritarias** que requerían especial atención, como los **plásticos, el desperdicio alimentario, las materias primas críticas, la construcción y la demolición, la biomasa y los productos con base biológica**.

Siguiendo con los esfuerzos iniciados en 2015, la Comisión Europea ha adoptado un nuevo **Plan de Acción sobre la Economía Circular en 2020** como parte del Pacto Verde Europeo, el cual es el nuevo programa de Europa para el crecimiento sostenible. Este nuevo plan incluye iniciativas que *abarcan todo el ciclo de vida de los productos, desde el diseño hasta la promoción de la economía circular en general*. El objetivo es fomentar el consumo sostenible y garantizar que los recursos utilizados se mantengan en la economía de la UE durante el mayor tiempo posible.

El **Real Decreto-Ley 36/2020**, de 30 de diciembre, establece medidas urgentes para la **modernización de la Administración Pública** y para la **ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)**. Este plan tiene como objetivo la *reactivación y modernización de la economía española*, priorizando la sostenibilidad, la transformación tecnológica, la digitalización, la competitividad industrial y empresarial, la innovación y la cohesión socioeconómica y territorial.



En el marco de este plan, se aprueban y regulan el Instrumento de **Recuperación de la Unión Europea y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)**. Estos instrumentos forman parte de las medidas extraordinarias adoptadas a nivel europeo para apoyar la recuperación tras la crisis de la COVID-19, y el Fondo europeo Next Generation EU es el eje central de estas medidas.

En este contexto, la **Economía Circular juega un papel clave para la consecución de los objetivos del PRTR**. La Economía Circular es un concepto transversal que puede aplicarse a todos los sectores productivos, así como al consumo y a la gestión de residuos. **La Estrategia Española de Economía Circular (EEEC), también conocida como "España Circular 2030"**, se enmarca en este contexto y tiene como objetivo principal la transición hacia una economía circular en el país para el año 2030.

Para la ejecución de proyectos vinculados a los fondos del Instrumento Europeo de Recuperación, la Administración General del Estado debe jugar un papel clave, ágil, eficaz y eficiente, según lo establecido en el **Real Decreto-Ley 36/2020**.

6

Materia prima

[Proveedores, clientes, stakeholders]

La legislación sobre materias primas en la Unión Europea, España y Andalucía abarca diversos aspectos y regulaciones.

La Estrategia de la Unión Europea sobre Materias Primas (2008). Aunque no constituye legislación específica, esta estrategia **subraya la importancia de garantizar un acceso sostenible a las materias primas**, anticipándose a futuros retos en este ámbito. La Estrategia de la Unión Europea sobre Materias Primas fue lanzada en 2008 como una **respuesta a los crecientes desafíos relacionados con el acceso y la sostenibilidad en el suministro de materias primas**. Esta estrategia es un componente crucial de la política económica y ambiental de la UE, y se desarrolló en un contexto de creciente demanda global y competencia por recursos naturales.

Reglamento (CE) 1013/2006.

Este reglamento tiene como objetivo *regular los movimientos transfronterizos de residuos, asegurando una gestión ambientalmente adecuada*. Desde el enfoque de la RSC promueve la gestión responsable de residuos, destacando la importancia de evitar impactos ambientales negativos.

Directiva (UE) 2019/1020 sobre mercado interior de productos.

Establece reglas para el control del mercado de productos, incluyendo la *vigilancia y retirada de productos peligrosos*. Este enfoque tiene implicaciones significativas para la seguridad y responsabilidad social de los productos. Fue adoptada para garantizar un nivel elevado de *protección de la salud y seguridad de los consumidores y otros usuarios*, así como para garantizar la *libre circulación de productos seguros en el mercado interior*.

Reglamento (UE) 2017/821 sobre la diligencia debida en la cadena de suministro de la Unión para los minerales y los productos de la minería:

Establece *requisitos de diligencia debida para importadores de estaño, tantalio, wolframio y oro provenientes de zonas de conflicto*. Y aborda la conexión entre el comercio de minerales y conflictos armados, *fomentando prácticas comerciales responsables*.

Informe sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un marco para garantizar el suministro seguro y sostenible de materias primas fundamentales y se modifican los Reglamentos (UE) 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1724 y (UE) 2019/1020

La Comisión Europea ha presentado la **Ley de Materias Primas Críticas (MPC)**, la cual abarca una propuesta de Reglamento y una Comunicación, disponibles a través de los siguientes enlaces: **Reglamento Europeo de Materias Primas Críticas y Comunicación.**

La iniciativa sobre Materias Primas Críticas se fundamenta en **tres pilares** que colaboran de manera interconectada para brindarse apoyo mutuo:

Desarrollar la cadena de valor de las materias primas críticas en la Unión Europea.

Estimular la diversificación de la oferta y establecer asociaciones mutuamente beneficiosas para respaldar la producción a nivel global.

Fomentar el abastecimiento sostenible y promover la circularidad.

El objetivo principal de esta normativa es diversificar las importaciones de materiales como el litio, el cobalto o el magnesio, asegurando así el acceso de la Unión Europea a **un suministro seguro, diversificado, asequible y sostenible de materias primas críticas.**

En España El Real Decreto 1086/2020 adapta y flexibiliza ciertas condiciones de aplicación de las **disposiciones de la UE en materia de higiene de la producción y comercialización de los productos alimenticios.**

Este decreto se basa en el Reglamento **(CE) 178/2002** que **establece los principios y requisitos generales de la legislación alimentaria en la UE**, y es complementado por varios reglamentos del denominado "paquete de higiene". La legislación española incluye también la Ley 17/2011 de Seguridad Alimentaria y Nutrición, que establece normas nacionales en materia de seguridad alimentaria, entre otras leyes relacionadas con la salud pública y la seguridad alimentaria.

En Andalucía, se ha promulgado **la Ley 3/2023 de Economía Circular**, que entró en vigor el 1 de mayo de 2023. Esta ley es un ejemplo de la legislación regional específica que **se aplica a las materias primas y su manejo en el contexto de una economía circular.**



“Paquete de higiene”

La responsabilidad social de las empresas es un tema de gran relevancia en la Unión Europea, y a lo largo de los años se han implementado diversas leyes, órdenes, reales decretos y directivas que buscan promover prácticas empresariales sostenibles y socialmente responsables. Desde la **Comunicación de la Comisión en 2002 pasando por la Estrategia renovada de la UE para 2011-2014**, hasta hoy se ha trabajado en la creación y regulación del Consejo Estatal de RSE y se han adoptado resoluciones y estrategias para fomentar la colaboración entre las empresas y la sociedad. Estas medidas buscan lograr un *equilibrio entre el crecimiento económico y el respeto al medio ambiente, los derechos humanos y el bienestar de las comunidades*.

Comunicación Comisión relativa a la Responsabilidad Social Empresarial, Una contribución empresarial al desarrollo Sostenible -Bruselas, 2 de julio de 2002-.

La Comisión Europea reconoce la importancia de la responsabilidad social de las empresas (RSE) como una contribución clave al desarrollo sostenible. En este sentido, la Comisión ha llevado a cabo un proceso de consulta sobre el Libro Verde, con el objetivo de apoyar la acción comunitaria en este ámbito.



En esta comunicación, *la Comisión presenta su propuesta de estrategia de promoción de la RSE, que consta de seis capítulos*. En el primer capítulo, se resumen los resultados del proceso de consulta. En el segundo capítulo, se describe la propuesta de estrategia europea para promover la RSE, que incluye una definición del concepto, su relación con el desarrollo sostenible y sus implicaciones tanto para las empresas como para la sociedad.



Los capítulos 3 a 6 presentan propuestas de acciones conexas que se deben llevar a cabo para promover la RSE. Esta comunicación *está dirigida a las instituciones europeas, los Estados miembros, los interlocutores sociales, las asociaciones de empresas y consumidores, las empresas individuales y otros actores interesados*. La Comisión destaca que la estrategia europea de promoción de la RSE solo puede desarrollarse y aplicarse mediante la colaboración de todas las partes involucradas.

La Comisión invita a las empresas y a sus partes interesadas, así como a los interlocutores sociales de los países candidatos, a unirse a esta iniciativa y participar activamente en su implementación. Se reconoce que *la RSE es una responsabilidad compartida* y que solo a través de la acción conjunta se puede *lograr un verdadero impacto en el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad*.

Resolución del consejo de fecha 6 de febrero de 2003, relativa a la responsabilidad social de las empresas

El Libro Verde de la Comisión "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas" *inició un procedimiento de consulta sobre el concepto de responsabilidad social de las empresas*. La Resolución del Consejo reconoció que la RSE puede contribuir a los objetivos establecidos por los Consejos Europeos en términos de competitividad, integración social y desarrollo sostenible. *La Comunicación de la Comisión sobre la RSE es una acción consecutiva al Libro Verde*. La **Cumbre Mundial del Desarrollo Sostenible de Johannesburgo** y su plan de aplicación destacaron la importancia de la RSE y el intercambio de mejores prácticas en el marco del desarrollo sostenible. La RSE va más allá de las obligaciones legales de las empresas y se respalda el aumento de los conocimientos sobre su impacto positivo. Se fomenta el intercambio de experiencias y prácticas de RSE, el desarrollo de aptitudes de

gestión en RSE y la convergencia y transparencia de las prácticas e instrumentos de RSE. Además, *se integra la RSE en las políticas comunitarias y se crea un Foro Multilateral sobre la RSE en la Unión Europea.*

Informe del foro europeo de grupos interesados - 30 de junio de 2004.

En 2002 la Comisión Europea propuso la creación del Foro de Múltiples Partes Interesadas de la UE sobre Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de promover la transparencia y convergencia de prácticas e instrumentos de RSE. *Este Foro reúne a organizaciones representativas de la patronal, los sindicatos y la sociedad civil, así como a otras organizaciones empresariales.* La participación de todas las partes interesadas es considerada fundamental para garantizar la aceptación y credibilidad de la RSE. El mandato del Foro es presentar un informe a la Comisión antes del verano de 2004, y a partir de sus conclusiones, la Comisión decidirá sobre su futuro y considerará si es necesaria alguna otra iniciativa para promover la RSE.

Estrategia de desarrollo sostenible-UE, documento revisado de junio de 2006. El desarrollo sostenible *busca satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.* Se basa en principios como la **democracia**,

la igualdad de género, la solidaridad, el estado de derecho y el respeto de los derechos fundamentales. El objetivo es mejorar continuamente la calidad de vida y el bienestar de los habitantes del planeta y las futuras generaciones.

La Unión Europea ha adoptado una estrategia ambiciosa y global para el desarrollo sostenible, centrándose en la protección del medio ambiente, la cohesión social, la prosperidad económica y el cumplimiento de las responsabilidades internacionales. Los principios rectores incluyen la promoción y protección de los derechos fundamentales, la solidaridad entre generaciones, la participación ciudadana y empresarial, la coherencia de las políticas y la gobernanza, entre otros.

Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre la responsabilidad social de las empresas: una nueva asociación.

El Parlamento Europeo *expresa su acuerdo con 69 puntos relacionados con la responsabilidad social empresarial (RSE)*. Estos puntos abordan varios aspectos del debate sobre RSE en la Unión Europea, su relación con la competitividad, los instrumentos disponibles, su conexión con la mejora de la regulación, su integración en las políticas de la UE y la contribución de Europa a la RSE a nivel global.

Algunos de *los puntos destacados incluyen el reconocimiento del diálogo social como un medio eficaz para promover iniciativas de RSE y el papel constructivo de los comités de empresa europeos en el desarrollo de las mejores prácticas en este ámbito*. También se destaca la importancia de *normas eficaces de competencia* tanto dentro como fuera de Europa para garantizar *prácticas empresariales responsables*, especialmente en términos de trato justo y acceso para las pequeñas y medianas empresas locales.

El Parlamento reitera su apoyo al *sistema de gestión y auditoría medioambiental* de la UE, especialmente en lo que respecta a la verificación externa y la obligación de los Estados miembros de promover este sistema. Además, considera que aún hay espacio para desarrollar sistemas similares en relación con la *protección del trabajo, los derechos humanos y sociales*. El uso de un lenguaje sencillo y comprensible para fomentar la promoción de la

RSE es destacado como una necesidad. También se insiste en el papel de los interlocutores sociales para promover el empleo femenino y combatir la discriminación.



Informe de la Reunión de Grupo de Alto Nivel RSE - Bruselas, 31 de marzo de 2008.

La Comisión Europea informó sobre varias actividades relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Se llevó a cabo una *reunión con la Alianza Europea de RSE y Organizaciones Empresariales, en la que participaron 32 grandes empresas y 4 organizaciones empresariales, junto con el Comisario Spidla*. Los temas discutidos incluyeron el *cambio climático*, la *innovación*, el *capital humano y la brecha de formación*, el *valor de la RSE en el sector financiero*, las *contrataciones públicas verdes* y la *dimensión externa de la RSE*.

La Dirección General de Empleo lanzará una convocatoria pública para financiar actividades de RSE, en la cual se requerirá la participación de alguna autoridad en el proyecto solicitado. La cantidad destinada a esta convocatoria será de 1 millón de euros.

Además, se informó sobre convocatorias a nivel local que se pueden vincular a la RSE, así como la preparación de un manual de Contratación Pública.

La Dirección General de Empresa e Industria anunció la **finalización del programa de "Mainstreaming RSE en PYMES"** y comunicó la nueva convocatoria pública del programa de Competitividad Empresarial, con una dotación de 500.000 euros para 3-5 proyectos en el sector industrial. Estos proyectos deben contar con la participación de al menos una asociación empresarial y un sindicato u ONG. Las solicitudes para esta convocatoria finalizan el 23 de mayo.

Finalmente, se recordó la importancia de la dimensión global de la RSE, tanto a través del papel de la UE en conferencias como la de Bruselas en diciembre de 2007, como en la próxima conferencia ASEM de Bali en 2008, donde se abordará el tema de la RSE.



Real Decreto 221/2008, 15 de febrero, de creación y regulación del Consejo Estatal de RSE.

Este real decreto ***establece la creación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.***

El Consejo está compuesto por representantes de organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y otras organizaciones sociales, y tiene como objetivo promover la responsabilidad social en las empresas. El decreto fue aprobado el 15 de febrero de 2008.

El RD 1469/2008, de 5-9, por el que se modifica el RD 221/2008, DE 15-2, por el que se crea y regula el consejo estatal de responsabilidad social de las empresas- BOE 22-09.

El RD 221/2008, de 15-2, ***establece la creación y regulación del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.*** Este consejo cuenta con 12 vocales en el ámbito de las Administraciones públicas. Sin embargo, debido a cambios en la estructura de los departamentos ministeriales, se ha modificado la composición del consejo. Se mantendrá su ***estructura cuatripartita y paritaria, representando a las organizaciones empresariales más representativas, las organizaciones sindicales más representativas y otras organizaciones e instituciones relevantes en el ámbito de la Responsabilidad Social de las Empresas y de las Administraciones públicas.*** Los apartados b), c), d) y e) del artículo 5.1 del RD 221/2008 han sido modificados para adaptarse a estos cambios.



Comunicación de la comisión al Parlamento Europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones de 25 de octubre de 2011.

Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas *en el año 2011 la Comisión Europea publicó una comunicación que destacaba los avances de la Unión Europea en responsabilidad social empresarial (RSE) durante el periodo 2006-2011.*

Se define la RSE como la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad y se enfatiza la importancia de integrar preocupaciones sociales, medioambientales y éticas en las operaciones empresariales. El documento también incluye compromisos de la Comisión en el fomento de la RSE, recomendaciones para empresas y poderes públicos y destaca la importancia de la divulgación de información no financiera. *En 2014 se publicó una directiva que obliga a ciertas empresas a informar sobre sus prácticas de RSE o explicar por qué no las llevan a cabo, pero no requiere auditorías externas y permite a las empresas decidir qué indicadores y estándares utilizar para elaborar el reporte*



APUNTES FINALES

La gestión adecuada de **la responsabilidad social corporativa** por parte de las empresas marmolistas en España conlleva una serie de beneficios. Hace casi un cuarto de siglo, Toro y Rey (1996) afirmaron que esto **se ha convertido en uno de los factores internos más importantes para el éxito organizacional en el ámbito empresarial**. Si estas empresas planifican a medio y largo plazo su RSC, podrán implementar prácticas comerciales que generen bienestar económico, social, cultural y ambiental para los diferentes grupos de interés involucrados. Esto llevará a que las empresas exitosas que se basen en la RSC logren **mayores niveles de calidad, productividad y competitividad**, gracias al compromiso de sus colaboradores y grupos de interés. **Al mejorar cada eslabón de la cadena de valor, desde la minería hasta la entrega del producto final, se potencian las prácticas sostenibles y se aumenta la eficiencia operativa**. Esto resultará en un crecimiento integral, reflejado en el **aumento del valor de la marca** y del **volumen de negocios** anual tanto para las PYME como para las grandes empresas.

Sin embargo, durante estos años, la visión individualista de los dueños y gerentes de las empresas mineras españolas ha llevado a una política económica basada en la competencia desmedida, con el objetivo de afianzar su posición en el mercado. Esto ha generado **una guerra de precios que está perjudicando al sector del mármol durante la crisis del COVID-19**. Es necesario cambiar esta mentalidad y **apostar por la RSC como estrategia para revertir la mala reputación del sector**. Incrementar el valor del producto mineral y **promover los valores de responsabilidad social de estas empresas marmolistas es una inversión segura para el presente y el futuro**.

Para mejorar y desarrollar el sector minero español, es fundamental crear empleos de calidad, especialmente para los jóvenes, mujeres y grupos vulnerables. Esto se logra mediante acciones basadas en la RSC, como **centrar las estrategias comerciales en el capital humano, estabilizar y consolidar el sector, minimizar los riesgos ambientales, colaborar con entidades públicas, capacitar y especializar a los trabajadores**, entre otras medidas.

A pesar de que ha pasado mucho tiempo desde que se empezó a hablar de responsabilidad empresarial, su implementación en la industria extractiva todavía tiene un largo camino por recorrer. Esto es especialmente cierto en países como España, que se encuentran en proceso de industrialización. **La planificación de la RSC en las empresas marmolistas requiere una adaptación estructural y procesual, así como una formación y especialización de todos los empleados.**

El plan de comunicación integral de las empresas marmolistas debe incluir la RSC como parte fundamental. Esto implica la formación continua de todos los trabajadores, desde los dueños hasta los obreros y camioneros. Para lograr esto, se requiere un esfuerzo conjunto entre las administraciones públicas, las asociaciones profesionales, las instituciones educativas y las empresas privadas. Durante el Foro Económico Mundial de Davos 2023 en Suiza, se destacó que la escasez de mano de obra es un reflejo de los futuros grandes retos demográficos.

Las empresas del sector del mármol deben **implementar un plan sólido de RSC a medio y largo plazo**, que permita la **recuperación de residuos**, **el aprovechamiento de avances tecnológicos**, **la minimización de riesgos y daños**, la **transformación de su imagen pública** y el **fortalecimiento del tejido asociativo**. A pesar de que todavía hay mucho por hacer, el desarrollo de la comunicación integral y las estrategias de RSC en las empresas marmolistas en España es una apuesta segura para construir una relación directa con la comunidad y mejorar la percepción de los clientes, lo que a su vez generará ventajas sociales y económicas.

Es importante tener en cuenta que la tecnologización de la industria, la digitalización del mercado y la legislación en protección medioambiental representan desafíos para la RSC en el sector del mármol. Empresarios y administración pública deben colaborar para cumplir con las normativas y proteger el entorno.

La adecuada gestión de la responsabilidad social corporativa en las empresas del sector de la industria del mármol en España tiene varios beneficios para el éxito de la organización. No obstante, **es crucial cambiar la mentalidad egoísta y fomentar la RSC como una estrategia para superar la crisis en este sector.** Esto implica **tomar medidas basadas en la RSC**, como **generar empleos de calidad**, brindar **formación continua a los empleados** y **adaptar las estructuras y procesos** empresariales. Solo de esta manera se logrará un modelo de negocio minero sostenible y se alcanzarán los objetivos de desarrollo sostenible.

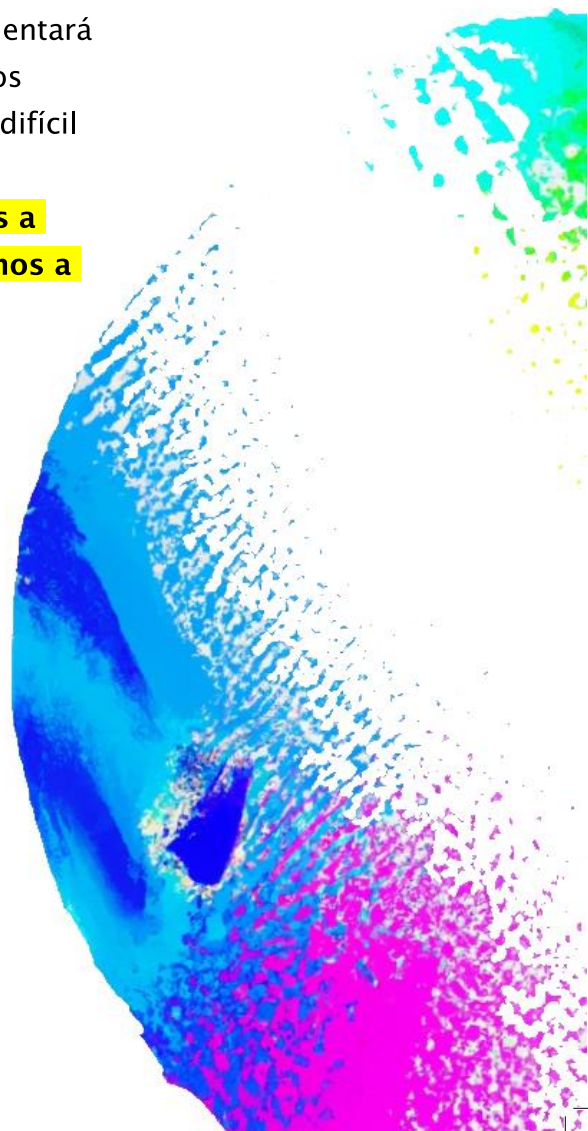
Es necesario **tomar medidas climáticas urgentes** si queremos lograr un futuro habitable para todos. El informe del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), el estudio Cambio climático 2023: informe de síntesis, publicado en Interlaken, Suiza, destaca la importancia de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y adaptarse al cambio climático causado por la actividad humana.

Las acciones de los gobiernos son fundamentales para frenar el aumento de las temperaturas. El estudio muestra las pérdidas y daños que ya estamos experimentando y que se espera que continúen en el futuro, afectando especialmente a las personas y los ecosistemas más vulnerables.

Las temperaturas ya han aumentado 1,1 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales debido a la quema de combustibles fósiles y el uso insostenible de la energía y el suelo. Esto ha provocado fenómenos meteorológicos extremos más frecuentes e intensos, con impactos peligrosos en la naturaleza y las personas en todo el mundo.

Se pronostica que la inseguridad alimentaria y hídrica aumentará con el calentamiento global, y cuando se combina con otros desafíos como pandemias o conflictos, se vuelve aún más difícil de gestionar. **Para evitar estos escenarios adversos, es imprescindible tomar medidas urgentes y colaborativas a nivel global para mitigar el cambio climático y adaptarnos a sus consecuencias.**

Cuando los científicos vuelvan a evaluar el cambio climático, el destino estará sellado. El tiempo para evitar un calentamiento catastrófico de la Tierra se ha reducido tanto que, para cuando se publique el próximo informe de la ONU en 2029, las emisiones de CO2 deberán haberse reducido a la mitad. La ONU demanda una disminución inmediata de los gases que provocan la crisis climática, afirmando que **es ahora o nunca**.



PRÒXIMOS PASOS



RSC EN EMPRESAS MARMOLISTAS



01 — Importancia de la RSC

Esencial para el éxito organizacional.

Contribuye al bienestar económico, social, cultural y ambiental.



02 — Beneficios de la implementación de la RSC

Mejora de calidad, productividad y competitividad.

Crecimiento integral, aumento del valor de marca y volumen de negocios.

Mejora la percepción de los clientes y genera ventajas sociales y económicas.



03 — Necesidad de cambio en la Gestión

Supera mentalidades individualistas y visiones centradas en la competencia.

Requiere un esfuerzo conjunto entre distintas entidades y sectores.



04 — Impacto en el Sector Marmolista

Creación de empleos de calidad.

Mitigación de riesgos ambientales.

Colaboración con entidades públicas.

Capacitación y especialización de los trabajadores.



05 — Desafíos actuales

Tecnologización de la industria.

Digitalización del mercado.

Cumplimiento de la legislación medioambiental.

CRISIS Y COMPETENCIA EN EL SECTOR DEL MÁRMOL



01 — Situación actual

Política económica de competencia desmedida ha perjudicado al sector durante la crisis del COVID-19.



02 — Estrategia propuesta

Implementar la RSC para revertir la mala reputación e incrementar el valor del producto mineral.



03 — Desarrollo sostenible

Generar un modelo de negocio minero sostenible y alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

CAMBIO CLIMÁTICO



06 — Urgencia en la acción

Reducción inmediata de emisiones de gases de efecto invernadero.



07 — Impacto del cambio climático

Aumento de temperaturas, fenómenos meteorológicos extremos e inseguridad alimentaria y hídrica.



08 — Acciones gubernamentales

Son fundamentales para mitigar el cambio climático y adaptarse a sus consecuencias.



09 — Futuro próximo

Son fundamentales para mitigar el cambio climático y adaptarse a sus consecuencias.



10 — Acciones colaborativas locales

Necesarias para evitar escenarios adversos y gestionar los desafíos emergentes.