



Aportando valor a la SST desde la Sostenibilidad

Manuela Brinques Martínez





La **sostenibilidad** consiste en satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer a las necesidades de las generaciones futuras, al mismo tiempo que se garantiza un equilibrio entre el crecimiento de la economía, el respeto al medioambiente y el bienestar social.



Aunque asociamos la sostenibilidad al medio ambiente, lo cierto es que abarca tres pilares correspondientes a las siglas ASG (o en ESG en inglés):

- Ambiental
- Social
- Gobernanza

Las siglas ESG, que responden en inglés, a las palabras Environmental, Social y Governance, en la práctica, hacen referencia a los factores que convierten a una compañía en sostenible a través de su compromiso social, ambiental y de buen gobierno, sin descuidar nunca los aspectos financieros.



Además de evitar sanciones, la correcta gestión de los criterios ESG dentro de una empresa tiene ya repercusiones directas en su capacidad para recibir inversión, en su reputación y, por extensión, en la sostenibilidad del negocio.





Criterios ambientales

Tanto la sociedad como las empresas demandan compañías que tengan en cuenta el impacto que puedan ocasionar en el medioambiente.

Todas las empresas pueden ser más sostenibles si atienden a unos criterios ambientales y trabajan en reducir su impacto.

Estos criterios son cada vez más valorados por consumidores e inversores. Representan una apuesta necesaria por una nueva forma de economía, más verde y próspera.



Criterios sociales

El segundo de los criterios responde a la relación entre la empresa y la sociedad en su conjunto. Aunque más directamente con aquellos agentes con los que tiene un vínculo más estrecho: empleados, proveedores, consumidores, etc.

Entre muchos otros, aquí tienen cabida los aspectos sociales que mejoren la calidad de vida de la plantilla: flexibilidad de horarios, conciliación laboral, formaciones para la plantilla, medidas para la igualdad de género, **seguridad laboral**, accesibilidad, etc.

O también colaboración con proyectos educativos, culturales o con ONGs.

Este criterio consigue que la percepción de la marca sea positiva y ayuda a atraer más talento a la empresa y fidelizarlo.



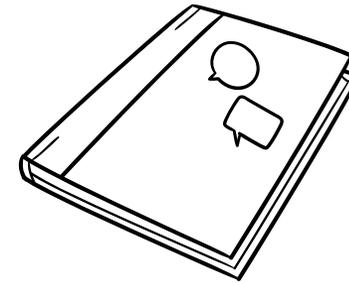
Criterios de gobernanza

Están relacionados con las cuestiones de buen gobierno de la empresa.

Desde hace unos años, este criterio es fundamental para los accionistas.

Se trata de establecer criterios éticos, de lucha contra la corrupción y el soborno, de transparencia, de cumplimientos de los deberes fiscales y de extrapolar todos esos criterios a toda la cadena de valor.

Directiva 2014/95/UE
del Parlamento Europeo
y del Consejo
(NFRD)



**Informe Estado de Información No
Financiera (EINF)
(según Ley 11/2018)**

Informe Estado de Información No Financiera (EINF) según Ley 11/2018



Hasta ese momento las empresas sólo estaban obligadas a reportar información financiera.

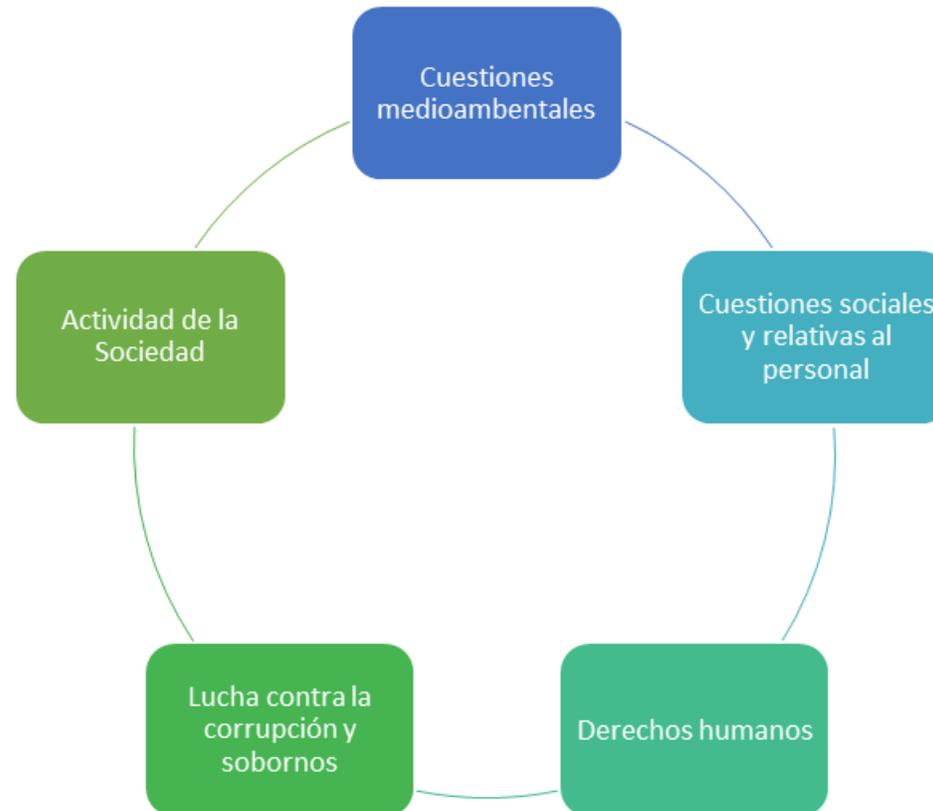
Más allá de la conveniencia de que las empresas reporten información no financiera para mejorar su reputación y adquirir ventajas competitivas, ahora existen unos **requisitos legales** que exigen **transparencia** y rigurosidad.

La **información no financiera (EINF)** que las empresas han de suministrar no será la que voluntariamente decidan sino que la normativa (Ley 11/2018) indica:

- Qué,
- Quién,
- Cómo

se ha de suministrar esa información.

Contenido del Estado de Información No Financiera (EINF) según Ley 11/2018



Contenido del Estado de Información No Financiera (EINF) según Ley 11/2018

Cuestiones sociales y relativas al personal

- Empleo.
- Organización del trabajo.
- Salud y seguridad. 
- Relaciones sociales.
- Formación.
- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Igualdad.

Contenido del Estado de Información No Financiera (EINF) según Ley 11/2018

Salud y seguridad

- Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, desagregado por sexo
- Enfermedades profesionales, desagregado por sexo.

Estándares de referencia





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



17 objetivos para transformar nuestro mundo

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás.

La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

 **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE**



Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con los ODS



Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos

3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con los ODS



Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con los ODS



Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

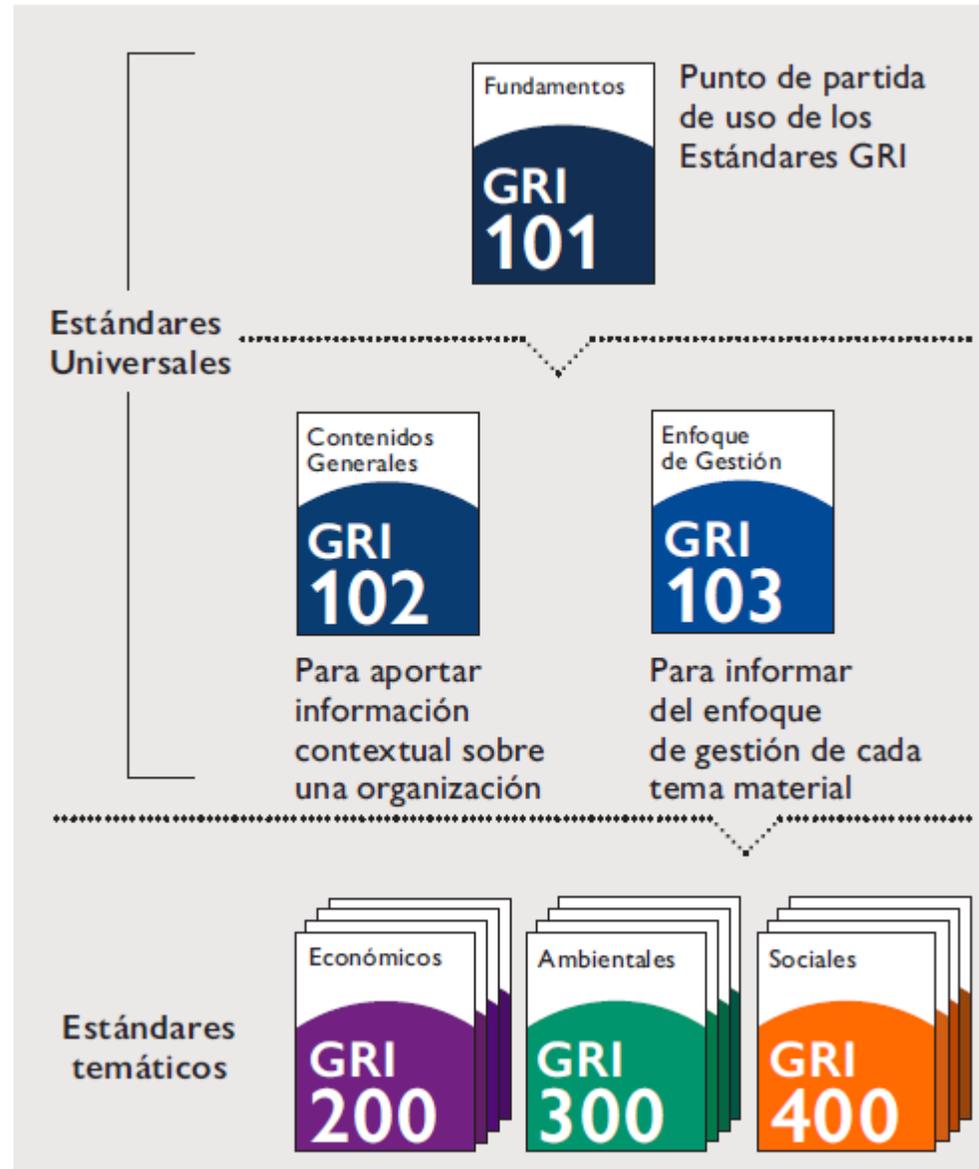
8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

La Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative (inglés) es una institución independiente que creó el primer estándar mundial para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social.



GLOBAL REPORT INITIATIVE (GRI)



Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con estándares GRI (Global Reporting Initiative)

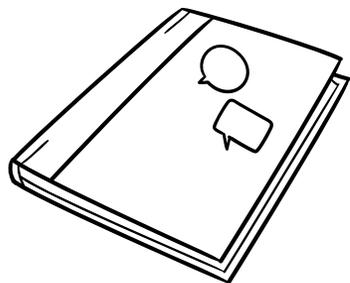
- 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
- 403-3 Servicios de salud en el trabajo
- 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
- 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
- 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
- 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
- 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- 403-9 Lesiones por accidente laboral
- 403-10 Dolencias y enfermedades laborales



Directiva 2014/95/UE del
Parlamento Europeo y del
Consejo
(NFRD)



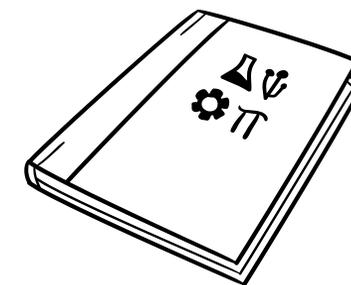
Directiva 2022/2464/UE del
Parlamento Europeo y del
Consejo
(CSRD)



**Informe Estado de Información No
Financiera (EINF) según Ley 11/2018**



La CSRD entró en vigor
el 5 de enero de 2023



Memoria de Sostenibilidad

**(España, al igual que el resto de los
estados miembros de la Unión Europea,
tiene 18 meses para aplicar las normas)**

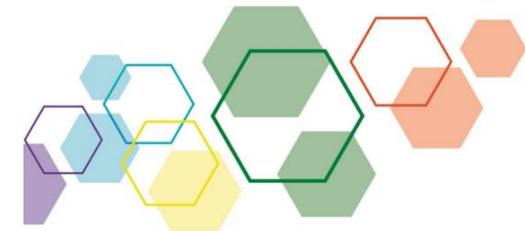


Grupo Consultivo Europeo
en Materia de Información
Financiera

- La Directiva 2022/2464, CSRD, apunta en los considerandos que la Comisión debe tener en cuenta el asesoramiento de EFRAG al adoptar normas de presentación de información sobre Sostenibilidad.
- Actualmente los ESRS (estándares de EFRAG) se presentan como los indicadores a utilizar en las Memorias de Sostenibilidad.

**DRAFT EUROPEAN SUSTAINABILITY
REPORTING STANDARDS**

Cover letter



November 2022





EFRAG es una asociación privada establecida en 2001 con el impulso de la Comisión Europea para servir al interés público.

Sus Organizaciones Miembros son partes interesadas europeas y Organizaciones Nacionales y Organizaciones de la Sociedad Civil.



¿Qué compañías se ven afectadas?

Las disposiciones de la CSRD se aplican a todas las grandes empresas, cotizadas o no en bolsa, y sociedades cotizadas (excepto microempresas cotizadas) que cumplan al menos dos de los tres criterios siguientes:

- a. Balance total de más de 20 millones de euros
- b. Facturación neta de más de 40 millones de euros
- c. Promedio de número de empleados durante el año fiscal de más de 250

Se espera que las PYMEs tengan tres años más para cumplir con la CSRD. Las empresas extracomunitarias con actividad sustancial en la UE (con una facturación superior a 150 M€ en la UE) que tengan al menos una filial (grande o cotizada) o sucursal (con facturación neta superior a 40 M€) en la UE, también tendrán que cumplir. Se estima que más de 50 000 empresas en la UE deberán publicar información de sostenibilidad bajo ESRS.



¿Cuándo las empresas tienen la obligación de reportar información de sostenibilidad de acuerdo con el ESRS?

- A partir del 1 de enero de 2024, las empresas de interés público con más de 500 empleados, sujetas ya a la anterior normativa NFRD, entregarán sus informes en 2025.
- A partir del 1 de enero de 2025, las grandes empresas cotizadas o no con más de 250 empleados y/o facturación de 40 millones de euros y/o 20 millones en activos, entregarán sus informes en 2026.
- A partir del 1 de enero de 2026, las pymes cotizadas, excepto microempresas, las entidades de crédito pequeñas y no complejas y las empresas de seguros cautivas entregarán sus informes en 2027, aunque podrán retrasarlo hasta 2028.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con estándares ESRS (EFRAG)

Ambiental (E):

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

Gobernanza (G):

- ESRS G1 Conducta empresarial

Social (S):

- ESRS S1 Fuerza laboral propia
- ESRS S2 Trabajadores de la cadena de valor
- ESRS S3 Comunidades afectadas
- ESRS S4 Consumidores y usuarios.



Próximamente, se esperan indicadores ESRS para un total de 40 sectores específicos.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo Correlación con estándares ESRS (EFRAG)



ESRS1 Own Workforce (ESRS S1 Fuerza laboral propia)

Table of contents

Objective	5
Interaction with other ESRS	6
Disclosure requirements	6
ESRS 2 General disclosures	7
Disclosure Requirement related to ESRS 2 SBM-2 – Interests and views of stakeholders	7
Disclosure Requirement related to ESRS 2 SBM-3 – Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model(s)	7
Impacts, risks and opportunities management	9
Disclosure Requirement S1-1 – Policies related to own workforce	9
Disclosure Requirement S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers’ representatives about impacts	10
Disclosure Requirement S1-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns	10
Disclosure Requirement S1-4 – Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions	11
Metrics and targets	12
Disclosure Requirement S1-5 – Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities	12
Disclosure Requirement S1-6 – Characteristics of the undertaking’s employees	13
Disclosure Requirement S1-7 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking’s own workforce	14
Disclosure Requirement S1-8 – Collective bargaining coverage and social dialogue	14
Disclosure Requirement S1-9 – Diversity indicators	15
Disclosure Requirement S1-10 – Adequate wages	15
Disclosure Requirement S1-11 – Social protection	16
Disclosure Requirement S1-12 – Persons with disabilities	16
Disclosure Requirement S1-13 – Training and skills development indicators	17
Disclosure Requirement S1-14 – Health and safety indicators	17
Disclosure Requirement S1-15 – Work-life balance indicators	18
Disclosure Requirement S1-16 – Compensation indicators (pay gap and total compensation)	18
Disclosure Requirement S1-17 – Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents	19
Appendix A: Defined terms	21
Appendix B: Application Requirements	28

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Correlación con estándares ESRS

ESRS1 Own Workforce

Appendix B.3: Application Requirements for ESRS S1–4 Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions

Examples:

Increase health & safety training, investment in safer equipment

Appendix B.4: Application Requirements for ESRS S1–5 Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities

Examples:

Reducing the rate of injuries and worktime lost due to injuries

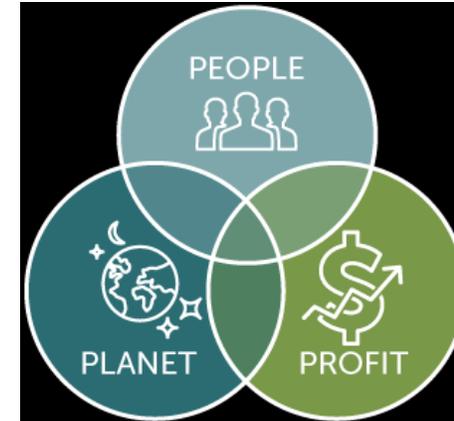
REFLEXIONES FINALES



1. RELEVANCIA REPUTACIONAL DEL DESEMPEÑO EN LAS CUESTIONES NO FINANCIERAS

Por fin se pone en valor la gestión en prevención de riesgos laborales, en medio ambiente, en cuestiones sociales, etc. y se abordan de forma conjunta dándoles el prestigio que merecen porque son el alma de las organizaciones.

Además, son parte fundamental en su supervivencia porque se evita el pago de sanciones e indemnizaciones y se gana la confianza de inversores y clientes.



REFLEXIONES FINALES



2. TRANSPARENCIA OBLIGATORIA

Se exige transparencia a las grandes empresas que deben **MOSTRAR** mediante la memoria de sostenibilidad su desempeño en esas materias y **DEMOSTRAR** mediante la verificación de un prestador independiente la veracidad de dicha información.



REFLEXIONES FINALES



3. EMPODERAMIENTO DE LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

La prevención de riesgos laborales toma, ante esta normativa, una nueva dimensión que los prevencionistas debemos explorar para aprovechar esta nueva oportunidad de crecimiento profesional.





Your worldwide OHSE & Sustainability Partner

Josep Tarradellas 8-10, 7^o 4^a. 08029 Barcelona · T. 933 210 888

C/ Del Buen Gobernador, 16. 28027 Madrid · T. 915 713 508

fullaudit@fullaudit.es

www.fullaudit.es

